

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR UPTD PENDIDIKAN
KECAMATAN PINGGIR KABUPATEN BENGKALIS**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan
S1 Administrasi Negara di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH :

RETNO PALUPI
NIM. 10975005391

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2013**

ABSTRAK
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR UPTD
PENDIDIKAN KECAMATAN PINGGIR KABUPATEN
BENGKALIS

Oleh
Retno Palupi

Di dalam sebuah instansi atau Organisasi Pemerintahan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, dari hal tersebut dapat dirumuskan suatu permasalahan dalam penelitian ini, yaitu : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini dilaksanakan di kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. Sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor UPTD Pendidikan sebanyak 13 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus. Jenis sumber data ini adalah data Primer dan data Skunder, sedangkan teknik pengumpulan data adalah observasi, kuisioner, dan wawancara. Hasil penelitian ini mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis, baik itu disiplin waktu, disiplin perbuatan, dan disiplin kerja. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dari indikator pertanyaan yang diajukan kebanyakan responden yang menjawab Cukup Setuju sebesar 38,02% dalam artian bahwa mengenai disiplin pegawai negeri sipil pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis “Kurang baik”. Maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis “Kurang Baik”. Dalam hal ini penulis menyarankan diharapkan dari pihak Kantor UPTD Pendidikan untuk dapat lebih memperhatikan masalah disiplin kerja, adanya pengawasan yang rutin, dan adanya sanksi yang tegas dan jelas dari pemimpin mengenai masalah kedisiplinan, karena merupakan sikap taat, tertib sebagai hasil dan pengembangan dari latihan, pengendalian watak, pemahaman yang baik yang mengenal sistem aturan perilaku, sehingga Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis dapat terciptanya dan terlaksana dengan baik.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL vii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2. Perumusan Masalah..... 10

1.3. Tujuan Penelitian 10

1.4. Manfaat Penelitian 11

1.5. Sistematika Penulis 11

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2.2 Pengertian Disiplin Kerja 22

2.3 Pengertian Pegawai 25

2.4 Disiplin Menurut Pandangan Islam..... 25

2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja ... 27

2.6 Defenisi Konsep 32

2.7 Konsep Operasional 33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian..... 36

3.2 Jenis dan Sumber Data 36

3.3 Populasi dan Sampel 36

3.3 Metode Pengumpulan Data 38

3.5 Analisis Data 39

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Keadaan Geografi Kecamatan Pinggir..... 40

4.1.1. Pemerintahan.....	40
4.1.2. Ekonomi.....	41
4.2. Dinas Pendidikan Kecamatan Pinggir.....	42
4.2.1.Deskripsi Umum Tentang Ruang Lingkup Dinas Pendidikan Kecamatan Pinggir.....	42
4.2.2.Struktur Organisasi Unit Kerja Dinas Pendidikan Kecamatan Pinggir.....	43
4.2.3.Uraian tugas (job description) bagian/unit kerja dinas pendidikan kecamatan pinggir	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Responden	48
5.1.1 Jenis Kelamin.....	48
5.1.2. Usia Responden.....	49
5.1.3. Tingkat Pendidikan Responden.....	50
5.1.4. Masa Kerja Responden	50
5.1.5. Pangkat/Golongan Responden	51
5.2. Faktor-faktor Penyebab kurangnya Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.....	52
5.2.1 Besarnya Kompensasi	53
5.2.2 Keteladanan Pemimpin	60
5.2.3 Adanya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Acuan.	67
5.2.4 Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan	74
5.2.5 Adanya Pengawasan Pimpinan	81
5.2.6 Adanya Perhatian Kepada Para Karyawan.	88
5.2.7 Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.....	95
5.3 Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis	105

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	107
6.2 Saran.....	109

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Absensi Kerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Bulan Januari- Agustus 2012	5
Tabel 1.2	Frekuensi Keterlambatan masuk Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Bulan Januari- Agustus 2012	7
Tabel 1.3	Frekuensi Pulang Kerja lebih awal Pegawai Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Bulan Januari- Agustus 2012	8
Tabel 3.1	Jumlah Populasi dan Sampel	37
Tabel 5.1	Jumlah Responden berdasarkan jenis kelamin	48
Tabel 5.2	Jumlah responden berdasarkan usia.....	49
Tabel 5.3	Jumlah responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
Tabel 5.4	Jumlah responden berdasarkan lamanya masa kerja	51
Tabel 5.5	Jumlah responden berdasarkan pangkat / golongan	52
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Pemberian Hadiah Kepada Pegawainya Bisa Mempengaruhi Disiplin.....	54
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Instansi harus memperhatikan kebutuhan pegawai sehingga mampu memberikan motivasi kepada pegawai untuk mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.....	55
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Bonus dan Tunjangan Dapat Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai	56
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Pemberian Penghargaan Disetiap yang Memiliki Prestasi Kepada Pegawai Dapat Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai	57
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Terpenuhi Kebutuhan Pribadi dan Keluarga Bisa Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai	58
Tabel 5.11	Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari Indikator Besarnya Kompensasi.....	59

Tabel 5.12	Tanggapan Responden Pimpinan Harus Bisa Menjadi Teladan Bagi Bawahannya	61
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Dalam Kepemimpinannya, Sikap Pemimpin mempengaruhi Kedisiplinan Para Bawahan.....	62
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Pemimpin Harus Bisa Menerapkan Kedisiplinan Para Bawahannya	63
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Pemimpin Harus Bisa Memberikan Semangat Untuk Bekerja dalam menerapkan Kedisiplinan	64
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Pemimpin Mampu Memberikan Mengarahkan dalam melaksanakan Tugas yang Bisa Mempengaruhi Disiplin Pegawai.....	65
Tabel 5.17	Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari Indikator Keteladanan Pemimpin	66
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Instansi harus menerapkan sanksi yang jelas dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai	68
Tabel 5.19	Tanggapan Responden pelanggaran kedisiplinan oleh pegawai harus diberikan sanksi tegas oleh pimpinan	69
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Pemberian sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai	70
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Pedoman disiplin pada PP Nomor 53 Tahun 2010 telah dilaksanakan.....	71
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Peraturan ketepatan jam kerja bisa mempengaruhi disiplin kerja	72
Tabel 5.23	Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari Adanya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Acuan	73
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Pimpinan Berani Dan Tegas Untuk Memberikan Sanksi Kepada Pegawai Yang Tidak Disiplin.....	75
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Ketegasan Pemimpin Sangat Mempengaruhi Kedisiplinan Bagi Para Pegawainya.....	76
Tabel 5.26	Tanggapan Responden Pemimpin Yang Tegas Dapat Merubah Perilaku Pegawai Menjadi lebih Disiplin	77

Tabel 5.27	Tanggapan Responden Pimpinan Berani Dalam Memberikan Keputusan Bagi Pegawai Yang Tidak Tepat Waktu Bisa Mempengaruhi Disiplin Pegawai.....	78
Tabel 5.28	Tanggapan Responden pimpinan yang tegas untuk dapat mengontrol bawahan yang bisa mempengaruhi kedisiplinan bawahan.....	79
Tabel 5.29	Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari Indikator Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan	80
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Pengawasan yang rutin dari pimpinan mempengaruhi kedisiplinan pegawai	82
Tabel 5.31	Tanggapan Responden Pimpinan selalu melakukan pengawasan saat pegawai melakukan pekerjaan agar terciptanya kedisiplinan	83
Tabel 5.32	Tanggapan Responden Penerapan pengawasan yang baik mempengaruhi kedisiplinan pegawai.....	84
Tabel 5.33	Tanggapan Responden Pengawasan Pimpinan dalam melaksanakan tugas pada saat jam kerja agar terciptanya kedisiplinan.....	85
Tabel 5.34	Tanggapan Responden Pengawasan dalam memberikan pengarahan kepada bawahan agar terciptanya disiplin kerja	86
Tabel 5.35	Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari Indikator Adanya Pengawasan Dari pimpinan.....	87
Tabel 5.36	Tanggapan Responden Komunikasi antara pemimpin dan pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya	89
Tabel 5.37	Tanggapan Responden Sikap ramah pemimpin dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai	90
Tabel 5.38	Tanggapan Responden Hubungan baik antara sesama pegawai juga dapat mempengaruhi kedisiplinan bagi seluruh pegawai	91
Tabel 5.39:	Tanggapan Responden Pimpinan meluangkan waktu untuk bertukar pendapat dengan pegawai bisa mempengaruhi kedisiplinan pegawai.....	92

Tabel 5.40	Tanggapan Responden Pimpinan memperhatikan pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja bisa mempengaruhi disiplin kerja	93
Tabel 5.41	Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari Indikator Adanya Perhatian Kepada Para Karyawan	94
Tabel 5.42	Tanggapan Responden Pegawai saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja agar terciptanya kedisiplinan	96
Tabel 5.43	Tanggapan Responden Pemimpin dalam melontarkan pujian sesuai dengan tempat bisa mempengaruhi kedisiplinan.....	97
Tabel 5.44	Tanggapan Responden Pemimpin sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan dalam hal pekerjaan yang bisa mempengaruhi disiplin kerja	98
Tabel 5.45	Tanggapan Responden Pegawai memberitahukan bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja agar terciptanya kedisiplinan	99
Tabel 5.46	Tanggapan Responden Pimpinan harus membiasakan mengontrol pegawai dalam melaksanakan tugas bisa mempengaruhi kedisiplinan bawahan.....	100
Tabel 5.47	Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari Indikator Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin	102
Tabel 5.48	Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari Keseluruhan Indikator.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka usaha meningkatkan pembangunan nasional pada organisasi yang diselenggarakan oleh pemerintah maka senantiasa harus berhubungan erat dengan penggunaan sumber daya manusia, tanpa adanya pegawai sebagai pengelola dan pelaksana, maka pembangunan Negara tidak akan tercipta, masyarakat yang adil dan makmur tidak akan terbentuk, oleh karena itu kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sangat penting. Tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Secara global permasalahan Pegawai Negeri Sipil dalam birokrasi adalah berkenaan dengan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi, untuk menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Permasalahn tersebut antara lain, besarnya jumlah Pegawai Negeri, dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ketahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki. Menurut Achmad Ruky (2006:14) Masalah yang mengganggu dalam bidang sumber daya manusia mungkin berbentuk ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan dan sistem

imbalan yang diterapkan yang diterapkan oleh perusahaan. Gejala atau indikatornya dapat dikenali dengan meneliti jenis keluhan, protes, pernyataan atau pertanyaan mereka.

Dalam melaksanakan kegiatan dan kerja yang baik maka diperlukan pembinaan, agar dalam melaksanakan tidak terjadi banyak kesalahan dan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil, mengatur bahwa kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan pasal 3 dan 4 PP.No.53.2010.

Mengacu pada undang-undang diatas, tersirat bahwa disiplin pegawai negeri sipil sangat penting. Karena untuk mencapai tujuan suatu organisasi diperlukan kesadaran aparatur-aparatur pemerintah dalam pelaksanaan tugasnya. Disiplin pegawai hanya akan terwujud melalui proses pemahaman, penghayatan, pengamalan hukum dan norma-norma yang berlaku bagi pegawai yang tercermin dalam perilaku, sikap dan tindak tunduk dari pegawai yang bersangkutan. Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sangat penting karena pegawai negeri sipil adalah pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan nasional. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai merupakan hal-hal yang berkaitan etika profesionalisme pegawai itu sendiri dan pembinaan dari pemimpin dalam rangka menjalankan profesinya.

Sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pinggir yang mempunyai tujuan untuk mewujudkan keunggulan

dalam pendidikan, serta meningkatkan pelayanan pendidikan kepada masyarakat dan sebagai kesejahteraan pendidik dan tenaga kerja kependidikan, memperdayakan potensi masyarakat dalam menyelenggarakan pendidikan dan peserta didik di jenjang pendidikan.

Sebagai dasar yang berfungsi sebagai menyelenggarakan pendidikan yang baik dan sarana prasarana yang dapat memuaskan masyarakat dan salah satunya harus diterapkan adanya suatu kedisiplinan pegawai negeri sipil yang ada pada kantor UPTD Pendidikan agar semua tugas-tugas dan tanggung jawab bisa terlaksana dengan baik sesuai yang diharapkan.

Masalah disiplin pegawai sangat penting artinya dalam upaya percepatan dan peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu maka aparatur pemerintah sebagai motor penggerak pembangunan sudah selayaknya memelopori masalah disiplin. Meningkatkan tugas, pokok, fungsi, dan tanggung jawab aparatur pemerintah haruslah meningkatkan kemampuan dan kualitas yang tinggi dalam pelaksanaan tugas.

Jadi sebagai kepala pimpinan Dinas Pendidikan mempunyai tanggung jawab yang penting dalam tindakan disiplin ini. Pimpinan bertanggung jawab dalam pembinaan-pembinaan bagi pegawai yang tidak produktif dan melaksanakan evakuasi dan prosedur pelatihan untuk memperbaiki performasi atau membentuk tindakan disiplin.

Defenisi disiplin sebagai salah satu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan

tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (*Sastrohadi Wiryo, 2001 : 291*).

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis, dan pemerintah menerapkan aturan bahwa jam kerja ditentukan selama 8 jam dari jam 08.00 WIB sampai dengan jam 16.00 WIB. Berarti salah satu kedisiplinan dalam pemerintah sudah dapat ditegakkan.

Yang dimaksud cepat pulang apabila karyawan tersebut pulang sebelum jam pulang yang ditentukan. Jam pulang yang telah ditentukan pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir tempat penulis melakukan penelitian yaitu jam 16.00 Wib. Apabila pegawai pulang sebelum waktu tersebut, maka akan dinilai cepat pulang. Cepat pulang juga dapat dinilai dari waktu istirahat jam 12.00 Wib. Apabila istirahat sebelum jam tersebut maka pegawai dinilai cepat pulang. Lambat masuk maksudnya apabila jam masuk yang ditentukan pemerintah 08.00 wib tetapi pegawai bersangkutan masuk lebih dari jam yang ditentukan. Lambat masuk juga dapat dilihat dari jam istirahat, apabila jam masuk setelah istirahat yaitu jam 13.00 wib tetapi pegawai yang bersangkutan tidak masuk tepat waktunya maka dinilai lambat masuk.

Pelaksanaan disiplin kerja dengan jam kerja sebagaimana yang telah ditentukan tersebut diatas dimaksudkan agar para pegawai dapat melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Pelaksanaan disiplin kerja para pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan. Disiplin berkaitan dengan absen, yaitu tidak bekerjanya seorang pegawai pada hari kerja karena sakit, izin, alpa atau cuti, cepat pulang atau lambat masuk.

Berdasarkan pra survey peneliti yang penulis lakukan terhadap disiplin kerja pada kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir masih penulis jumpai para pegawai yang belum menerapkan kedisiplinan kerja tersebut. Yang seharusnya jam masuk kerja yang telah ditetapkan oleh Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir ialah pukul 08.00 Wib tetapi masih dijumpai pegawai yang belum datang tepat pada waktunya, bahkan ada pegawai yang datang ke kantor hanya untuk mengisi absensi dan setelah itu pegawai tersebut pulang kembali, sehingga banyak pekerjaan-pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik dan tidak tepat pada waktu yang diharapkan. Sebenarnya disiplin kerja sangat membantu untuk meningkatkan prestasi kerja. Dan pemimpin cenderung kurang mampu mengawasi secara rutin dalam hal pengawasan, serta kurang tegasnya pemimpin dalam mengambil tindakan bagi pegawai yang melanggar peraturan dalam memberikan sanksi yang jelas.

Untuk lebih jelasnya evaluasi tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 : Absensi Kerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Bulan Januari- Agustus 2012

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Absensi				Tingkat absensi (%)
		Sakit	Alpha	Izin	Jumlah	
Januari	13	4	6	5	15	11,9
Februari	13	4	5	6	15	11,9
Maret	13	5	5	6	16	12,6
April	13	5	5	8	18	14,2
Mei	13	6	6	5	17	13,4
Juni	13	5	4	6	15	11,9
Juli	13	5	6	6	17	13,4
Agustus	13	4	4	5	13	10,3
Jumlah	13					

Sumber : Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa Pegawai Negeri Sipil yang tercatat dari bulan Januari sampai Agustus 2012 sebanyak 13 orang dengan jumlah hari jam kerja efektif adalah sebanyak 20 hari. Dan dapat dilihat tingkat absensi mengenai pegawai yang sakit, alpha dan izin, rata-rata tingkat absensi tertinggi berjumlah 18 atau 14,2 % yakni bulan April dan terendah yakni berjumlah 13 atau sebesar 10,3% pada bulan Agustus.

Dari uraian tabel 1.1 mengenai tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis tersebut tidak sejalan dengan apa yang di maksud oleh **A.S Moenir (2006:94)** yang menyatakan bahwa kedisiplinan ditunjukan terhadap aturan yang menyangkut kedisiplinan waktu. Dimana hal-hal yang menyangkut kedisiplinan waktu seperti masuk, dan pulang tepat waktu, dan tingkat absensi absensi yang baik. Dengan arti disiplin waktu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin Pegawai Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. Dari uraian tabel 1.1 mengenai tingkat absensi pegawai negeri pada Kantor UPTD Pendidikan di Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis diketahui bahwa pada bulan ke bulan banyak sekali pegawai yang Absen, lambat masuk, dan cepat pulang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan Pegawai terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi kantor.

Dan pelanggaran disiplin lain yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat dari frekuensi keterlambatan hadir atau masuk kantor pegawai yang relatif tinggi. Untuk itu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 : Frekuensi Keterlambatan Masuk Kantor Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Bulan Januari-Agustus 2012

Bulan	Jumlah pegawai	Ketepatan		Persentasi Tingkat Keterlambatan (%)
		Tepat waktu	Terlambat	
Januari	13	8	5	8,9
Februari	13	7	6	10,7
Maret	13	6	7	12,5
April	13	3	10	17,8
Mei	13	7	6	10,7
Juni	13	6	7	12,5
Juli	13	6	7	12,5
Agustus	13	5	8	14,2

Sumber : Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggi

Dari tabel 1.2 dilihat dari jumlah keterlambatan masuk kerja pegawai pada kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir berkisar 5-10 setiap bulan. Tingkat presentase tertinggi mengenai jumlah pegawai yang terlambat masuk kantor yakni pada bulan April sebanyak 10 orang atau sebesar 17,8% sedangkan tingkat terendah pada bulan Januari yakni sebanyak 5 orang atau sebesar 8,9%.

Melihat pelanggaran disiplin kerja dapat dilihat mengenai pada saat jam pulang, adanya pegawai yang pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan dan itu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3 : Frekuensi Pulang Kerja lebih Awal Pegawai Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Bulan Januari- Agustus 2012

Bulan	Jumlah pegawai	Ketepatan Jam Pulang Kantor		Persentasi yang Tingkat Kerja Lebih Awal (%)
		Tepat Waktu	Lebih Awal	
Januari	13	6	7	13,7
Februari	13	7	6	11,7
Maret	13	8	5	9,8
April	13	7	6	11,7
Mei	13	4	9	17,6
Juni	13	8	5	9,8
Juli	13	7	6	11,7
Agustus	13	6	7	13,7

Sumber : Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir

Dari tabel 1.3 diatas dilihat jumlah pegawai pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir yang pulang kerja lebih awal berkisar antara 5-9 orang setiap bulannya. Tingkat presentase tertinggi jumlah pegawai yang pulang lebih awal pada bulan Mei atau sebesar 17,6%,sedangkan tingkat presentase terendah adalah pada bulan Maret, dan Juni yakni sebanyak 5 orang atau sebesar 9,8%.

Didefenisikan suatu permasalahan bahwa menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan adanya kecendrungan meningkatkan absensi, lambat masuk dan cepat pulang. Dengan demikian diketahui bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir menunjukkan tingkat penurunan disiplin.

Disiplin dapat diartikan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai harus datang dan pulang tepat pada waktunya dan

mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Dalam usaha untuk mewujudkan disiplin tersebut diatas, peraturan pimpinan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam organisasi yang merupakan unsur yang sangat penting. Kepemimpinan dari bagian penyusunan program yang ada di kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir merupakan faktor yang menentukan untuk terlaksananya kedisiplinan pegawai itu sendiri.

Namun dalam kegiatan masih di jumpai bahwa pelaksanaan disiplin kerja belum memberikan hasil yang memuaskan. Hal ini disebabkan karena adanya karakteristik pemimpin yang tidak diharapkan oleh para pegawai. Pemimpin yang kurang tegas dalam pemberian sanksi yang jelas jika ada pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Akibat ketidakdisiplinan pegawai tentu akan mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi.

Kemudian beberapa gejala-gejala bahwa sebagian dari pimpinan mengeluh bahwa menurunnya disiplin kerja yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja pegawai. Secara tradisional, fungsional pengembangan disektor publik membatasi dirinya pada program-program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam pelaksanaan kerja, dan untuk fungsi penilaian di mana perbedaan-perbedaan kinerja pegawai dan motivasi pegawai dicatat untuk memperbaiki produktivitas pegawai.

Berdasarkan penelitian di atas dapat di ketahui dan indikasi karyawan pada kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis

sepenuh nya belum melaksanakan disiplin kerja sesuai dengan aturan, dan kurang nya pengawasan yang rutin dari pimpinan, serta kurang tegas nya pemimpin dalam mengambil tindakan sanksi yang jelas bagi para pegawai yang melanggar, sehingga penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR UPTD PENDIDIKAN KECAMATAN PINGGIR KABUPATEN BENGKALIS”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada apa yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah diatas maka, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut **“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.”**

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan phenomena yang diatas mengenai Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis maka penulis dapat menetapkan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab kurangnya Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

2. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan pihak pemerintah khususnya Pegawai Negeri Sipil pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.
2. Sebagai bahan informasi bagi yang membutuhkan tentang masalah Disiplin kerja Pegawai.
3. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam Ilmu Administrasi Negara.

1.5. Sistematika Penulis

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dari penulisan ini, penulis ke dalam enam bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan kegunaan Penelitian, dan sistematika Penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan Telaah Pustaka yang merupakan tentang landasan teori yang menyangkut revisi-revisi dan buku dengan permasalahan yang akan dibahas oleh peneliti.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang Lokasi dan Waktu Penelitian, Jenis Pengumpulan Data, Populasi, Sampel, dan Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang keadaan umum kondisi geografis dan monografi Kecamatan Pinggir, sejarah UPTD Pendidikan, visi dan misi, struktur organisasi UPTD Pendidikan, serta tugas pokok UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup, yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian serta saran-saran yang diperlukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen bisa sebagai suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis juga sebagai suatu kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bagian dari bidang manajemen yang khusus untuk mempelajari hubungan manusia dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, serta memfokuskan mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal (Hasibuan, 2006,14)

Adapun tujuan manajemen SDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan social. Tujuan ini menuntut studi dan praktik manajemen SDM yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia. Sedangkan fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Salah satu fungsi dari manajemen SDM yakni pengendalian (*controlling*) adalah suatu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sama sesuai dengan rencana yang meliputi kedisiplinan, perilaku dan kerja sama agar tujuan organisasi dapat tercipta secara efektif dan efisien.

Dalam menumbuhkan sikap disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang mengenai ketentuan disiplin Pegawai yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan kedisiplinan, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja..

Dengan melihat peraturan pemerintah bahwa Aparatur Negara baik tergantung pada kesempurnaan Pegawai Negerinya, dimana Aparatur Negara sangat membutuhkan manusia yang terampil untuk mencapai prestasi kerja yang baik dari anggota organisasi yang sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku atau ditetapkan dalam organisasi tersebut, sehingga tidak ada yang melanggar terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Peraturan yang harus ditaati dan dilarang tidak boleh dilanggar pegawai dimaksud agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil, telah di atur

oleh Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi-sanksinya apabila kewajiban dan larangan tidak di taati oleh pegawai negeri sipil. Pelanggaran setiap ucapan, tulisan atau perbuatan, yang melanggar ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil.

Beberapa pengertian disiplin pegawai negeri sipil diuraikan pada pasal 1 PP Nomor 53 Tahun 2010 yaitu :

Pasal 1.

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau melanggar ketentuan hukuman disiplin.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah.
3. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
4. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan

perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.

6. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif
7. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum
8. Banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian

Sementara itu Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur kewajiban-kewajiban yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil, sebagai berikut.

Pasal 3.

Setiap pegawai negeri sipil wajib :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;

3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
4. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;
dan
17. Menaatikan peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Larangan dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil, sebagai berikut.

Pasal 4.

Setiap Pegawai Negeri Sipil di larang :

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain didalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;

8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;

14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan; dan
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
 - a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan/atau
 - d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Secara rinci yang termasuk dalam Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik di dalam maupun di luar jam kerja. Pegawai Negeri Sipil dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil apabila dengan ucapan, tulisan, dan perbuatannya

tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan yang dimaksud dalam pasal 3 dan 4 PP Nomor 53 Tahun 2010.

Selanjutnya mengenai tingkat dan jenis hukuman disiplin pegawai negeri sipil dijelaskan pada pasal 7, sebagai berikut :

1. Jenis hukuman disiplin ringan :
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tulisan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Jenis hukuman disiplin sedang :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
3. Jenis hukuman disiplin berat :
 - a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
 - c) Pembebasan dari jabatan
 - d) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
 - e) Pemberhentian tidak hormat sebagai PNS

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dalam mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan organisasi. Pemberian hukuman harus adil terhadap semua pegawai. Dengan keadilan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa di barengi pemberian

hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai. Bahkan tujuan hukuman disiplin ini adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, oleh sebab itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin

Kemudian kedisiplinan harus di tegakkan dalam suatu organisasi pemerintah, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka akan sukar bagi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuannya.

Hal tersebut di atas di kemukakan mengingat bawahannya untuk mewujudkan tujuan organisasi di butuhkan pegawai-pegawai yang berprestasi. Dengan demikian, terlihat jelas adanya hubungan faktor-faktor penunjang kedisiplinan dengan pencapaian prestasi kerja pegawai yang di lihat dari kontribusi pegawai disumbangkan dalam wujud gagasan kreatifitas, inovasi serta karya lainnya yang secara keseluruhan mampu mempercepat pengembangan organisasi yang bersangkutan.

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata latin “*discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah

keharmonisan dan kewajaran, kehidupan kelompok, baik organisasi formal maupun non formal. (Martoyo, 2000: 151).

Menurut Simamora (200:213) Kedisiplinan adalah bentuk pengendalian diri pegawai dari pelaksanaan yang teratur dan mewujudkan tingkat sesungguhnya tim kerja didalam suatu organisasi disiplin adalah ketetapan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan (Mifta Thoha, 2005:76)

Sedangkan menurut (Siagian, 2006:305) disiplin pegawai adalah bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Disiplin pegawai adalah seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku (Tohari, 2002:393).

Melayu Hasibuan (2006:193) mengatakan bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan keadilan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan peraturan seseorang yang sesuai dengan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.”

Menurut (Saydam,2000:198) disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap yang menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk peraturan yang berlaku.

Disiplin sangat penting baik bagi individu yang bersangkutan maupun organisasi. Karena disiplin pribadi akan mempengaruhi kinerja pribadi seseorang. Hal ini disebabkan manusia merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Untuk itu sangat logis apabila meningkatkan disiplin sumber daya manusia harus selalu diupayakan untuk mencapai produktivitas organisasi sesuai dengan harapan. Dalam Kaitan disiplin sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.Bahwa kata lain ketidakdisiplinan tenaga kerja (individu) akan dapat merusak kinerja organisasi (Tohardi,2002:43).

Sanksi disiplin dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti. Tindakan disiplin hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri,tidak dapat mematuhi peraturan dan prosedur organisasi. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai maupun pelayanan secara langsung, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera ditaati oleh semua komponen yang terlibat dalam organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan juga meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya dalam menjalankan peraturan organisasi.

2.3 Pengertian Pegawai

Pegawai negeri terhadap Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang diangkat oleh Negara dan disertai tugas oleh Negara dan di gaji berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. PNS berdasarkan Pasal 2 ayat (2) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, terdiri dari pegawai negeri sipil pusat dan pegawai negeri sipil daerah.

Sedangkan pegawai terhadap kamus besar bahasa Indonesia adalah seorang yang diangkat oleh pemerintah dimana sebelumnya telah melalui proses penyeleksian oleh pemerintah dan kemudian lulus dalam tes dan diangkat oleh pemerintah dan diberi tugas tanggung jawab.

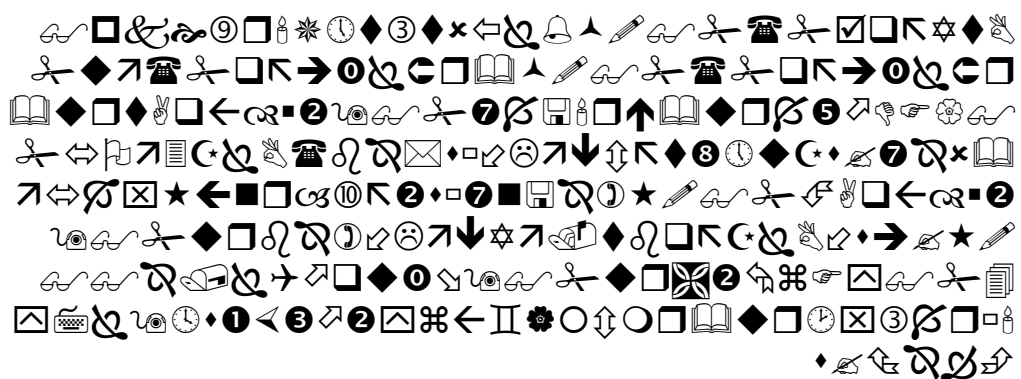
Dalam pelaksanaan tugas tanggung jawabnya pegawai diberikan pelatihan untuk menunjang tugas pokok mereka. Adapun tujuan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan dan jabatan bagi pegawai negeri sipil adalah agar terjaminnya adanya keserasian pembinaan pegawai negeri sipil, peraturan penyelenggaraan latihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian dan pengawasan.

2.4 Disiplin Menurut Pandangan Islam

Masyarakat yang tidak disiplin mencerminkan kekacauan dan kesemerautan kehidupan. Pengusaha yang tidak disiplin akan merugi, dokter

tidak disiplin akan membahayakan pasien, lalu lintas yang tidak disiplin akan menimbulkan kekacauan. Oleh karena itu, manusia harus membiasakan disiplin dalam kehidupan sehari-hari.

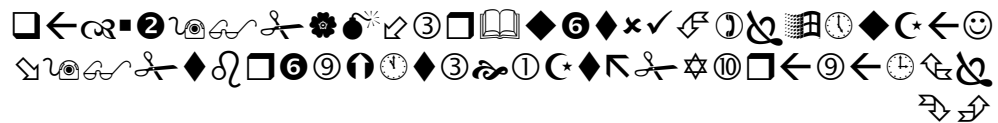
Di dalam kitab suci Al-Qu'ran terdapat ayat-ayat tentang prinsip-prinsip disiplin, khususnya kedisiplinan dalam bidang pemerintahan. Yaitu terdapat pada surat An Nissa' ayat 59, yang terdapat dibawah ini :



Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taati lah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikan ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”*.(Annisa' : 59).

Dalam surat Annisa' ayat 59, menjelaskan bahwa kedisiplinan perlu diterapkan. Dan dari sini juga dapat disimpulkan bahwa kita harus taat dan ni dapat kita contohkan dalam sebuah organisasi, karena dalam sebuah organisasi terdapat seseorang pemimpin yang bertugas mengkoordinisir para bawahannya dan juga terdapat beberapa kebijakan dan peraturan-peraturan serta untuk memberikan sanksi pada pegawai-pegawai yang telah melakukan pelanggaran. Allah swt berfirman :

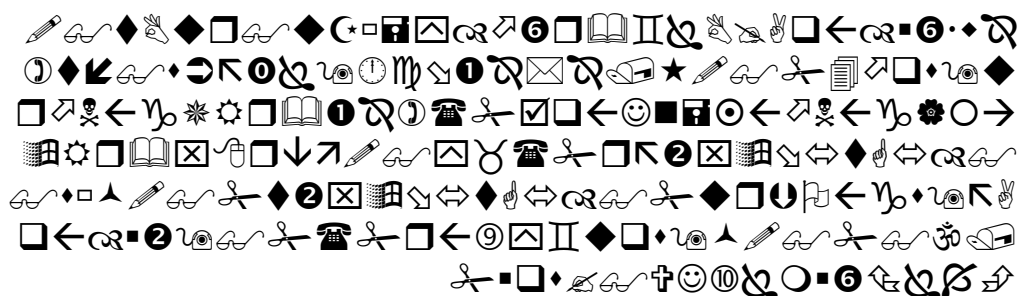




Artinya : *Apabila dikatakan kepada mereka:” Marilah kamu (tunduk) kepada hukum yang Allah telah turunkan kepada hukum rasul”, niscaya kamu lihat orang-orang munafik menghalangi (manusia) dengan sekuat-kuatnyadari (mendekati) kamu. (Annisa:61).*

Firman Allah juga mengajarkan kita selalu tunduk dan taat pada hukum-hukum Allah. Karena dalam kehidupan di dunia, kita tidak bisa hidup semau kita saja, ada norma-norma dan peraturan-peraturan yang harus kita taati, demi terwujudnya suatu keharmonisan dan ketenangan dan kesejahteraan hidup. Dan begitu juga dalam organisasi, kita juga harus tunduk dan taat terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku didalamnya.

Dan betapa penting sekali disiplin ini kita terapkan, terutama dari dalam diri kita sendiri, dengan sendirinya itu akan membiasakan kita akan selalu taat dan patuh, baik di dalam kehidupan dimasyarakat maupun dalam sebuah organisasi dimana tempat kerja kita. Firman Allah:



Artinya : *“Dan kami tidak mengutus seseorang rasul melainkan untuk menaati dengan seizin Allah. Sesungguhnya jikalau mereka ketika menganiaya dirinya, datang kepadamu, lalu memohon ampun kepada Allah dan rasulpun memohonkan ampun untuk mereka, tentulah mereka mendapati Allah Maha Penerima Taubat Lagi Maha Penyayang”.(Annisa’ : 64).*

2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sangat jelas dideskripsikan dalam PP tersebut bahwa tidak ada alasan bagi Pegawai Negeri Sipil untuk tidak menjalankan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan sepenuhnya, karena adanya ancaman hukuman disiplin bagi pelanggarannya.

Singodimejo dalam Sutrisno (2009 : 85) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009 : 89), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

a. Besarnya kompensasi.

Besarnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

Akan tetapi, bila karyawan/pegawaimerasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usahakerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau di dalam, sehingga menyebabkan iasering mangkir, sering minta izin ke luar, atau memanfaatkanpekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan katalain, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akanmembantu pegawai/karyawan untuk bekerja dengan tenang. Karenadengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akandapat terpenuhi.

b. Keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatuorganisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikanbagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya danbagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dansikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru olehbawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpinmenginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka iaadalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti olehkaryawan lainnya.

c. Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan acuan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya disiplin di tempat kerja.

e. Adanya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.

- f. Adanya perhatian kepada para karyawan.

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya.

Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

- g. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Lingkungan kerja akan mendukung tegaknya disiplin para pegawai dan akan terlaksana apabila didukung oleh seluruh pihak didalam organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor mempengaruhi

kedisiplinan kerja. Dalam suatu organisasi terutama hal-hal yang langsung berinteraksi dengan organisasi dan juga merupakan faktor yang terjalin harmonis.

2.6 Defenisi Konsep

Masri Singarimbun (1989 : 31) mengatakan konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok, atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.

Adapun definisi konsep dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin Kerja

Menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

2. Pegawai

Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang diangkat oleh Negara dan disertai tugas oleh Negara dan di gaji berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

2.7 Konsep Operasional

Menurut Masri Singarimbun (1989 : 23) konsep operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Konsep operasional merupakan konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator yang lebih memudahkan operasional suatu penelitian.

Adapun konsep operasional dalam penelitian ini adalah:

Konsep	Indikator	Operasional
Disiplin Kerja	a. Besarnya kompensasi.	Pemberian hadiah kepada pegawai Instansi harus memperhatikan kebutuhan pegawai sehingga mampu memberikan motivasi Bonus dan tunjangan Pemberian penghargaan disetiap yang memiliki prestasi Terpenuhinya kebutuhan pribadi dan keluarga
	b. Keteladanan pemimpin	Pimpinan harus bisa menjadi teladan bagi bawahannya Dalam kepemimpinannya, sikap pimpinan mempengaruhi kedisiplinan bawahan Pimpinan harus bisa menerapkan kedisiplinan kepada bawahannya Pimpinan harus memberikan semangat untuk bekerja Pimpinan mampu memberikan mengarahkan dalam melaksanakan tugas
	c. Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan acuan.	Instansi harus menerapkan sanksi yang jelas Pelanggaran kedisiplinan soleh pegawai diberikan sanksi tegas Pemberian sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai

		Pedoman disiplin pada PP Nomor 53 Tahun 2010 telah dilaksanakan Peraturan ketepatan jam kerja
	d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.	Pimpinan berani dan tegas untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin Ketegasan pemimpin sangat mempengaruhi kedisiplinan pegawai Pimpinan yang tegas dapat merubah perilaku pegawai menjadi lebih disiplin Pimpinan berani dalam memberikan keputusan bagi pegawai yang tidak tepat waktu Pimpinan yang tegas untuk dapat mengontrol bawahan
	e. Adanya pengawasan pimpinan.	Pengawasan yang rutin dari pimpinan Pimpinan selalu melakukan pengawasan saat pegawai melakukan pekerjaan Penerapan pengawasan yang baik Pengawasan pimpinan dalam pelaksanaan tugas pada saat jam kerja Pengawasan dalam memberikan pengarahan kepada bawahan
	f. Adanya perhatian kepada para karyawan.	Komunikasi antara pimpinan dan pegawai Sikap ramah pimpinan Hubungan yang baik antar sesama pegawai Pimpinan meluangkan waktu untuk bertukar pendapat dengan pegawai Pimpinan memperhatikan pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja
	g. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin	Pegawai saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja Pimpinan dalam melontarkan pujian sesuai dengan tempat bisa mempengaruhi kedisiplinan Pimpinan sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan yang berhubungan dengan pekerjaan Pegawai memberitahu bila ingin

		<p>meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja Pimpinan harus membiasakan mengontrol bawahan dalam melaksanakan tugas</p>
--	--	--

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir, yang berkedudukan di Jalan Balai Raja Kecamatan Pinggir.

Adapun waktu penelitian ini yang penulis lakukan mulai dari 01 Oktober-30 Desember tahun 2012.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber dan jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden mengenai masalah kedisiplinan kerja pegawai.

2. Data Sekunder

Yaitu berupa data yang diperoleh dari Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir yang sifatnya mendukung dari pada hasil penelitian ini mengenai struktur organisasi UPTD Pendidikan, keadaan dan jumlah pegawai Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2004:90). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir yang berjumlah 13 orang. Dan yang menjadi informasi dari keseluruhan jumlah guru sebanyak 33 Orang.

2. Sampel

Yang dijadikan sampel atau responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor UPTD Pendidikan yang berjumlah 13 orang yaitu Kepala UPTD Pendidikan, Kasubag Tata Usaha, Bendaharawan, Kordinator Pengawas yang terdiri dari 3 orang, Penilik Luar Sekolah (PLS), dan 6 Staff Admin UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus karena jumlah populasi yang relatif kecil dan berada dalam satu kantor, sehingga mudah untuk ditemui atau dijadikan responden.

Untuk lebih jelasnya mengenai populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1Jumlah Populasi dan Sampel

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala UPTD Pendidikan	1	1	100%
2	Kasubag Tata Usaha	1	1	100%
3	Bendaharawan	1	1	100%
4	Kordinator Pengawas	3	3	100%
5	Penilik Luar Sekolah (PLS)	1	1	100%
6	Staff Admin UPTD	6	6	100%
Jumlah		13	13	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Dalam hal ini penulis menggunakan teknik sensus karena jumlah populasi yang relatif kecil

Dan berada dalam satu ruangan kantor, sehingga mudah untuk ditemui atau dijadikan responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan pengumpulan data maupun keterangan yang diperlukan penulis ini menggunakan:

1. Observasi.

Observasi adalah kegiatan peneliti yang langsung melakukan pengamatan lapangan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian. Adapun disini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk melihat keadaan secara nyata.

2. Quesioner (angket).

Quesioner adalah pengumplan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) yang disusun secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan data yang dicari.

3. Wawancara

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden untuk memperoleh informasi tentang pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir.

3.5 Analisis Data

Dalam menganalisa peneliti akan mendeskripsikan atau menggambarkan secara utuh dan nyata mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Keja Pegawai Negeri pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis, kemudian data dituangkan kedalam bentuk tabel dengan angka untuk selanjutnya dianalisa dengan deskriptif. Adapun menurut Arikunto dalam menganalisa penulis menuangkan dengan deskriptif kualitatif yaitu dengan menggunakan presentase dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana :

P = Porsentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah

Dalam penentuan kriteria penilaian dilakukan pengelompokkan menjadi 5 kriteria yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, Tidak Baik sebagai berikut :

- a. Sangat Baik : 80 – 100%
- b. Baik : 60 – 79%
- c. Cukup Baik : 40 – 59%
- d. Kurang Baik : 30 – 39%
- e. Tidak Baik : Kurang dari 30%

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1.Keadaan Geografi Kecamatan Pinggir

Pinggir adalah ibu kota Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis, Riau, Indonesia. Yang merupakan salah satu Kecamatan yang termasuk dalam wilayah Administrasi Kabupaten Bengkalis yang berada di Pulau Sumatera yang memiliki letak wilayahnya adalah : 0°56'12 Lintang Utara s/d 1°28'17" Lintang Utara dan 100°56'10 Bujur Timur s/d 101°43'26" Bujur Timur. Dengan luas wilayah 2503 km² dan jumlah penduduk 82,247 jiwa.

Sesuai dengan luas wilayah Kecamatan Pinggir terbatas dengan :

1. Sebelah Utara Berbatasan dengan Kecamatan Mandau & Bukit Batu
2. Sebelah Selatan Berbatasan dengan Kabupaten Siak
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hulu
4. Sebelah Timur Berbatasan dengan Kecamatan Bukit Batu

4.1.1. Pemerintahan

Kecamatan Pinggir dipimpin oleh seorang Camat yaitu: Kasmarni, S.Sos, dan Sekretaris Camat Syamsul Bahari. Secara keseluruhan Kecamatan Pinggir terdiri dari tiga belas desa/ kelurahan yang status hukumnya sudah menjadi desa/ kelurahan definitif. Adapun dari seluruh desa/ kelurahan tersebut terdiri dari sebelas desa yaitu : desa Pinggir, Semunai, Muara Basung, Desa Tenggau, Balai Pungut, Beringin, Serai

Wangi, Melibur, Kuala Pemaso, Tasik Serai Timur, dan 2 kelurahan yaitu : Kelurahan Titian Antui dan Kelurahan Balai Raja.

Partisipasi perempuan dalam kepemimpinan disuatu desa/kelurahan di Kecamatan Pinggir masih rendah, terlihat dari jumlah perangkat desa perempuan berjumlah sebanyak 21 orang, dari total keseluruhan jumlah perangkat desa 118 orang, sedangkan 97 orang perangkat desa laki-laki. Menurut klasifikasi desa seluruhnya merupakan desa swadaya. Kecamatan Pinggir terdiri dari 346 Rukun tetangga (RT) dan 97 Rukun Warga (RW). Adapun Desa/Kelurahan yang memiliki jumlah RT yang terbanyak adalah Desa Pinggir sebanyak 68 RT dan Kelurahan Titian Antui sebanyak 56 RT.

4.1.2. Ekonomi

Kecamatan Pinggir berdasarkan data dari UPTD Dinas Perindustrian dan Perdagangan tercatat sebanyak 3 perusahaan besar yang terletak di desa Pinggir, Semunai, dan Tenganau. Sementara industri mikro tercatat sebanyak 638 unit.

Dibidang perdagangan tercatat sebanyak 1 restoran/ rumah makan 30 warung/ kedai makan dan minum, dan 1 penginapan/ losmen/ motel.

Berdasarkan data dari Dinas Koperasi Kecamatan Pinggir tercatat sebanyak 36 Koperasi Unit Desa dengan jumlah anggota sebanyak 1617 orang, yang terdiri dari 2 KUD dan 34 koperasi non KUD di Kecamatan Pinggir. Jumlah anggota koperasi tercatat sebanyak 89 anggota KUD dan 1528 anggota koperasi non KUD.dengan jumlah anggota sebanyak 1617 orang.

4.2. Dinas Pendidikan Kecamatan Pinggir

4.2.1. Deskripsi Umum Tentang Ruang Lingkup Dinas Pendidikan Kecamatan Pinggir

UPTD Pendidikan menurut Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Dinas Pendidikan di Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis pasal 1 ayat 2 UPTD adalah Unsur Penyelenggara Pemerintah Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis pasal 37 ayat 2 UPTD dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dan secara operasional berkoordinasi dengan Camat.

Dengan Susunan Organisasi Dinas Pendidikan, terdiri dari:

- a. Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas
- b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha
- c. Petugas Pelaksana Urusan Pendidikan Dasar
- d. Petugas Pelaksana Urusan Pendidikan Menengah
- e. Petugas Pelaksana Urusan Ketenagaan
- f. Petugas Pelaksana Urusan Pra Sekolah dan Luar Sekolah
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

4.2.2. Struktur Organisasi Unit Kerja Dinas Pendidikan Kecamatan Pinggir.

Berikut susunan organisasi di UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir yang terdiri dari:

1. Kepala UPTD Pendidikan Kecamatan Kecamatan Pinggir, dipimpin oleh Drs. Ali Ismed
2. Kepala sub. Bagian tata usaha dijabat oleh Syahril,S.Pd
3. Petugas Pelaksana Urusan Pendidikan Dasar di jabat oleh Bobi Candra dan dibantu oleh Diana Daztian A,Md
4. Petugas Pelaksana Urusan Pendidikan Menengah dijabat oleh Rudi Hardianto
5. Petugas Pelaksana Urusan Ketenagaan dijabat oleh Zulkifli Marzam,S.Pd, dan dibantu oleh Pepy Sumanty,SH, Zulni Helen
6. Petugas Pelaksana Pra Sekolah dan Luar Sekolah dijabat oleh Yarman Zuhurdi

4.2.3. Uraian tugas (job description) bagian/unit kerja dinas pendidikan kecamatan pinggir

Berikut susunan organisasi dan pembagian tugas (job Describtion) di UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Pinggir yang terdiri dari:

1. Kepala UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Pinggir, dipimpin oleh Drs. Ali Ismed dengan uraian tugas:
 - a. Menghimpun dan mengelolah data-data bidang pendidikan di kecamatan sebagai masukan dalam penyusunan program kerja

dinas pendidikan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- b. Melaksanakan program kerja dinas pendidikan di kecamatan dalam penyelenggaraan administrasi dan teknis sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta berpedoman pada prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh kepala dinas pendidikan kabupaten bengkalis.
 - c. Pelaksanaan pengendalian terhadap kepala sekolah di wilayah kecamatan.
 - d. Pelaksanaan pembinaan dan penilaian terhadap personil UPTD.
 - e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas pendidikan kabupaten bengkalis.
2. Kepala sub. Bagian tata usaha dijabat oleh Syahril,S.Pd dengan uraian tugas :
- a. Melakukan pengolahan surat-menyurat dan kearsipan.
 - b. Melaksanakan administrasi keuangan.
 - c. Melaksanakan administrasi kepegawaian.
 - d. Melaksanakan inventarisasi dan pemeliharaan kekayaan daerah .
 - e. Melaksanakan Evaluasi dan pelaporan.
 - f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepada UPTD
3. Petugas Pelaksana Urusan Pendidikan Dasar di jabat oleh Bobi Candra dan dibantu oleh Diana Daztian A,Md dengan uraian tugas:

- a. Membantu pelaksanaan program dan kurikulum pendidikan sekolah dasar yang telah ditetapkan di sekolah-sekolah.
 - b. Membantu pelaksanaan program dan kurikulum pendidikan sekolah menengah yang telah ditetapkan di sekolah-sekolah.
 - c. Membantu pelaksanaan pengawasan sarana dan prasarana SD/SMP yang telah di miliki sekolah-sekolah.
 - d. Membantu pengumpulan data dalam pengevaluasian kurikulum pada pendidikan dasar.
 - e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang di berikan oleh Kepala UPTD
4. Petugas Pelaksana Urusan Pendidikan Menengah dijabat oleh Rudi Hardianto dengan uraian tugas :
- a. Membantu pelaksanaan program dan kurikulum pendidikan sekolah menengah atas yang telah di tetapkan di sekolah-sekolah.
 - b. Membantu pelaksanaan program dan kurikulum pendidikan sekolah menengah kejuruan yang telah di tetapkan di sekolah-sekolah.
 - c. Membantu pelaksanaan pengawasan sarana dan pra sarana SMA/SMK yang telah di miliki sekolah-sekolah.
 - d. Membantu pengumpulan data dalam pengevaluasian kurikulum pada pendidikan menengah.

- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang di berikan oleh Kepala UPTD.
5. Petugas Pelaksana Urusan Ketenagaan dijabat oleh Zulkifli Marzam,S.Pd, dan dibantu oleh Pepy Sumanty,SH, Zulni Helen dengan uraian tugas :
- a. Membantu pelaksanaan pengawasan ketenagaan pendidikan dasar
 - b. Membantu pelaksanaan pengawasan ketenagaan pendidikan menengah dan luar sekolah
 - c. Membantu pelaksanaan pengawasan ketenagaan administrasi di sekolah-sekolah
 - d. Membantu pengumpulan data dalam pengevaluasian ketenagaan di sekolah-sekolah.
 - e. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala UPTD
6. Petugas Pelaksana Pra Sekolah dan Luar Sekolah dijabat oleh Yarman Zuhurdi dengan uraian tugas :
- a. Membantu pelaksanaan program kurikulum pendidikan luar sekolah (TK,PAUD).
 - b. Membantu pelaksanaan program dan kurikulum pendidikan sekolah (PLS).
 - c. Membantu pelaksanaan pengawasan sarana dan prasarana pendidikan prasekolah serta luar sekolah.

- d. Membantu pengumpulan data dalam pengevaluasian kurikulum pada pendidikan prasekolah dan luar sekolah.
- e. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala UPTD

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Sebelum membahas mengenai Analisis Disiplin Kerja Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis, terlebih dahulu penulis menganalisis dan menetapkan beberapa identitas responden. Identitas ini perlukan guna memberikan gambaran tentang signifikan antara data dari responden dengan analisa yang dilakukan guna menjawab tujuan penelitian ini. Sehubungan dengan ini, yang selanjutnya adalah sebagai berikut :

5.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin mempunyai pengaruh terhadap sikap pegawai dalam melaksanakan aktifitas sehari-hari, dimana seorang pria biasanya bekerja lebih cepat dari wanita. Walaupun demikian wanita juga biasanya memiliki sikap yang lebih teliti dan rapi dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan pria.

Untuk lebih jelas keadaan pegawai yang ada pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 5.I : Jumlah responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	9	69,23
2	Wanita	4	30,76
Jumlah		13	100 %

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari jenis kelamin perempuan, yakni jumlah responden laki-laki sebanyak 9 orang atau 69,23% dan jumlah responden perempuan sebanyak 4 orang atau 30,76%

5.1.2. Usia Responden

Semakin bertambah usia seseorang maka jiwa kedewasaan akan terpatrit dalam sikap dan tingkah laku yang selanjutnya akan mempengaruhi etos kerjanya. Secara keseluruhan usia responden pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir berbeda-beda, sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2 : Jumlah responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	3	23,07
2	31-40 Tahun	5	38,46
3	41-50 Tahun	2	15,38
4	51-60 Tahun	3	23,07
Jumlah		13	100 %

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Berdasarkan tabel diatas bahwa jumlah dari keseluruhan responden 13 orang. Responden yang berumur antara 21-30 Tahun berjumlah 3 orang atau 23,07%, responden yang berumur antara 31-40 Tahun berjumlah 5 orang atau 38,46%, responden yang berumur antara 41-50 Tahun berjumlah 2 orang atau 15,38%, dan responden yang berumur antara 51-60 Tahun berjumlah 3 orang atau 23,07%. Jadi

kesimpulannya berdasarkan umur responden yakni pegawai di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir mayoritas berumur 31-40 Tahun.

5.1.3. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan cara pengembangan diri, sebab dengan pendidikan akan dapat mengukur kemampuan seseorang dalam menganalisis dan memecahkan suatu permasalahan. Tabel dibawah ini akan menguraikan tingkat pendidikan responden :

Tabel 5.3 : Jumlah responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Strata Sarjana (S1)	8	61,53
2	Diploma Satu (D1)	1	7,69
3	SMA Sederajat	4	30,76
Jumlah		13	100 %

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir Strata Sarjana (S1) sebanyak 8 orang atau 61,53%, berpendidikan Diploma Satu (D1) sebanyak 1 orang atau 7,69%, dan berpendidikan SMA sederajat sebanyak 4 orang atau 30,76%. Responden memiliki tingkat pendidikan mayoritas adalah Strata Sarjana (S1).

5.1.4. Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan lamanya pegawai tersebut bekerja. Masa kerja tersebut juga dapat mempengaruhi pola pikir dan sifat pegawai terhadap pekerjaan dimana orang yang sudah lama bekerja biasanya akan bekerja lebih baik karena ia telah memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Untuk mengetahui masa kerja responden,

maka tabel dibawah ini akan menguraikan masa kerja responden yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4 :Jumlah responden berdasarkan lamanyaMasa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-10 Tahun	7	53,84
2	11-20 Tahun	2	15,38
3	21-30 Tahun	3	23,07
4	31-40 Tahun	1	7,69
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja selama 1-10 Tahun berjumlah 7 orang atau 53,84%, responden yang bekerja selama 11-20 Tahun berjumlah 2 orang atau 15,38%, responden yang bekerja selama 21-30 Tahun berjumlah 3 orang atau 23,07%, dan responden yang bekerja selama 31-40 Tahun berjumlah 1 orang atau 7,69%, sehingga diketahui pegawai yang paling lama bekerja di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir adalah antara 1-10 Tahun.

5.1.5. Pangkat/Golongan Responden

Responden di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir juga dinilai berdasarkan pangkat/golongan pegawai, sebab dalam karir pegawai negeri pangkat/golongan ini sangat mempengaruhi jabatan yang disandangnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5 Jumlah responden berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1	Ia- Id	-	-
2	Ila-IId	6	46,15
3	IIla-IIId	2	15,38
4	IVa-IVd	5	38,46
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas diketahui responden yang golongannya Ia-Id tidak ada, responden yang golongannya Ila-IId berjumlah 6 orang atau 46,15%, responden yang golongannya IIla-IIId berjumlah 2 orang atau 15,38%, dan responden yang golongannya IVa-IVd berjumlah 5 orang atau 38,46%.

5.2 Faktor-faktor Penyebab kurangnya Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

Disiplin kerja birokrasi pada umumnya di indonesia masih dipertanyakan sebab Pegawai Negeri Sipil khususnya kurang dapat memanfaatkan jam kerja secara maksimal. Untuk itu dalam usaha meningkatkan hasil kerja yang baik maka aktivitas pegawai adalah kondisi yang harus diterapkan oleh pegawai pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. Adapun Faktor-faktor penyebab kurangnya disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut :

5.2.1 Besarnya Kompensasi

Besarnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

Dalam kenyataannya di lapangan pegawai di kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir hanya menerima kompensasi dari gaji dan tunjangan saja setiap bulannya, sedangkan kompensasi dan kebutuhan lainnya belum sepenuhnya mencukupi. Jadi mereka merasa belum bisa berdisiplin, padahal dengan adanya upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu pegawai untuk bekerja dengan tenang dan lebih bersemangat karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

Untuk penelitian aspek besarnya kompensasi tersebut, maka digunakan kuesioner untuk menilai tanggapan dari para responden mengenai pemberian hadiah kepada pegawainya bisa mempengaruhi disiplin kerja. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.6 : Tanggapan Responden Pemberian Hadiah Kepada Pegawainya Bisa Mempengaruhi Disiplin Kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	3	23,07
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	3	23,07
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pemberian Hadiah kepada pegawainya bisa mempengaruhi disiplin kerja. Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan setuju, 5 orang (38,46%) yang mengatakan cukup setuju, dan 3 orang (23,07%) yang mengatakan kurang setuju. Maka dapat disimpulkan mayoritas tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi untuk para pegawai belum sesuai dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Kemudian untuk mengetahui Tanggapan responden mengenai memperhatikan kebutuhan pegawai sehingga mampu memberikan motivasi kepada pegawai untuk mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.7 :Tanggapan Responden Instansi harus memperhatikan kebutuhan pegawai sehingga mampu memberikan motivasi kepada pegawai untuk mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	23,07
2	Setuju	2	15,38
3	Cukup Setuju	6	46,15
4	Kurang Setuju	2	15,38
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden dalam memperhatikan kebutuhan pegawai sehingga mampu memberikan motivasi kepada pegawai untuk mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Dimana 3 orang (23,07%) yang mengatakan sangat setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan setuju, 6 orang (46,15%) yang mengatakan cukup setuju,dan 2 orang (15,38%) yang mengatakan kurang setuju. Maka dapat disimpulkan dari tanggapan responden mayoritas dalam hal memperhatikan kebutuhan pegawai tidak dapat diperhatikan secara menyeluruh sehingga pegawai yang tidak diperhatikan kebutuhannya merasa tidak bergairah dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebanyak 6 orang (46,15%).

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai Bonus dan Tunjangan dapat Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.8 : Tanggapan Responden Bonus dan Tunjangan Dapat Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	23,07
2	Setuju	5	38,46
3	Cukup Setuju	4	30,76
4	Kurang Setuju	1	7,69
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Bonus dan Tunjangan Dapat Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai. Dimana 3 orang (23,07%) yang mengatakan sangat setuju, 5 orang (38,46%) yang mengatakan setuju, 4 or ang (30,76%) yang mengatakan cukup setuju,dan 1 orang (7,69%) yang mengatakan kurang setuju. Maka dapat disimpulkan mayoritas dari tanggapan responden kebanyakan mengatakan setuju karena bagi mereka hal tersebut dapat mempengaruhi disiplin kerja karena mereka merasa diperhatikan. Namun yang terjadi dilapangan hal ini tidak dapat direalisasikan secara maksimal, masih banyak pegawai yang belum disiplin walaupun mereka telah mendapatkan bonus dan tunjangan.Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai Pemberian penghargaan disetiap yang memiliki prestasi kepada pegawai dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai yaitu sebagai berikut

Tabel 5.9 : Tanggapan Responden Pemberian Penghargaan Disetiap yang Memiliki Prestasi Kepada Pegawai Dapat Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	2	15,38
3	Cukup Setuju	4	30,76
4	Kurang Setuju	3	23,07
5	Tidak Setuju	2	15,38
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pemberian Penghargaan Disetiap yang Memiliki Prestasi Kepada Pegawai Dapat Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai. Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan setuju, 4 orang (30,76%) yang mengatakan cukup setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan kurang setuju, dan 2 orang (15,38%) yang mengatakan tidak setuju. Setelah melihat tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam hal pemberian penghargaan kurang diterapkan dan pegawai belum bisa disiplin karena mereka belum mendapatkan pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi yang dimiliki. Hal ini terbukti dengan jawaban yang menyatakan cukup setuju 4 orang (30,76%)

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai terpenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.10 : Tanggapan Responden Terpenuhi Kebutuhan Pribadi dan Keluarga Bisa Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	2	15,38
3	Cukup Setuju	4	30,76
4	Kurang Setuju	2	15,38
5	Tidak Setuju	3	23,07
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Terpenuhi Kebutuhan Pribadi dan Keluarga Bisa Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai. Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan setuju, 4 orang (30,76%) yang mengatakan cukup setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan kurang setuju, dan 3 orang (23,07%) yang mengatakan tidak setuju.

Setelah melihat tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam hal kebutuhan pribadi dan keluarga mereka ingin terpenuhi, tetapi dalam kenyataannya belum bisa direalisasikan. Mereka hanya mendapatkan dari gaji dan tunjangan saja. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 4 orang (30,76%)

Untuk melihat rekapitulasi dari indikator Besarnya Kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.11: Rekapitulasi Jawaban Responden Dilihat Dari Indikator Besarnya Kompensasi

Pertanyaan	Persentase (%)										Total Respon den
	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Pemberian Hadiah Kepada Pegawainya Bisa Mempengaruhi Disiplin Kerja	2	15,38	3	23,07	5	38,46	3	23,07	-	-	13
Instansi harus memperhatikan kebutuhan pegawai sehingga mampu memberikan motivasi kepada pegawai untuk mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai	3	23,07	2	15,38	6	46,15	2	15,38	-	-	13
Bonus dan Tunjangan Dapat Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai	3	23,07	5	38,46	4	30,76	1	7,69	-	-	13
Penghargaan Disetiap yang Memiliki Prestasi Kepada Pegawai Dapat Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai	2	15,38	2	15,38	4	30,76	3	23,07	2	15,38	13
Terpenuhi Kebutuhan Pribadi dan Keluarga Bisa Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai	2	15,38	2	15,38	4	30,76	2	15,38	3	23,07	13
Jumlah	12	18,46	14	21,53	23	35,38	11	16,92	5	7,69	65

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai dari indikator besarnya kompensasi dikategorikan cukup setuju yaitu sesuai dengan jawaban responden sebanyak 23 jawaban (35,38%),

yang menjawab sangat setuju 12 jawaban (18,46%), yang menjawab setuju sebanyak 14 jawaban (21,53%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 jawaban (16,92%), dan yang terkecil sebanyak 5 jawaban (7,69%) yang mengatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan dikatakan cukup setuju karena dalam pelaksanaannya bahwa besarnya kompensasi kurang mampu dijalankan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hal ini dilihat dari pemberian kompensasi yang belum mampu memenuhi kebutuhan pegawai. Sehingga pegawai tidak merasa tanggung jawab dan mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 19 November 2012. Saya sebagai pegawai merasa belum terpenuhinya semua kompensasi yang saya terima, hanya mendapatkan kompensasi dari gaji dan tunjangan yang diperoleh setiap bulannya, maka ada pegawai yang harus mengambil inisiatif mencari tambahan pendapatan diluar pekerjaannya, sehingga kami masih banyak yang datang terlambat(Ibu Nisma, S.pd)

5.2.2 Keteladanan Pemimpin

Keteladanan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan disiplin kerja pegawai, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya dan pemimpin harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik maka disiplin pegawai pun akan ikut baik, dan sebaliknya jika teladan pemimpin kurang baik maka bawahannya akan kurang baik.

Dalam kenyataannya yang didapat di lapangan pada kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir pemimpin kurang dapat

menerapkan sikap kedisiplinan dan belum bisa menjadi teladan bagi para bawahannya, contoh nya saja pemimpin sering datang terlambat masuk kantor dan masih ada pegawai yang belum bisa datang tepat waktu, dan pulang lebih awal itu karena pemimpin kurang menerapkan kedisiplinan bagi para bawahannya, sehingga pegawai menjadi tidak disiplin. Sedangkan upaya yang dilakukan di kantor UPTD Pendidikan ini pemimpin hanya memberikan teguran lisan bagi pegawai yang melanggar peraturan yakni masalah kedisiplinan.

Setelah mengajukan pertanyaan kepada responden mengenai Pimpinan Harus Bisa Menjadi Teladan Bagi Bawahannya ini maka akan dapat diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12 : Tanggapan Responden Pimpinan Harus Bisa Menjadi Teladan Bagi Bawahannya

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	4	30,76
3	Cukup Setuju	6	46,15
4	Kurang Setuju	1	7,69
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pimpinan Harus Bisa Menjadi Teladan Bagi Bawahannya. Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 4 orang (30,76%) yang mengatakan setuju, 6 orang (46,15%) yang mengatakan cukup setuju, dan 1 orang (7,69%) yang mengatakan kurang setuju. Maka dapat

diambil kesimpulan bahwa mayoritas jawaban responden dalam pelaksanaannya pemimpin cenderung tidak memberikan teladan yang baik kepada bawahannya contoh sering terlambat masuk kantor dan pulang lebih awal. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang menjawab cukup setuju sebesar 6 orang (46,15%).

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Dalam Kepemimpinannya, Sikap Pemimpin Mempengaruhi Kedisiplinan Para Bawahannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.13 : Tanggapan Responden Dalam Kepemimpinannya, Sikap Pemimpin Mempengaruhi Kedisiplinan Para Bawahannya

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	30,76
2	Setuju	6	46,15
3	Cukup Setuju	3	23,07
4	Kurang Setuju	-	-
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Dalam Kepemimpinannya, Sikap Pemimpin Mempengaruhi Kedisiplinan Para Bawahannya . Dimana 4 orang (30,76%) yang mengatakan sangat setuju, 6 orang (46,15%) yang mengatakan setuju, dan 3 orang (23,07%) yang mengatakan cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaannya pemimpin meskipun dikatakan tidak dapat dijadikan teladan namun pemimpin masih bisa memberikan sikap yang baik bagi pegawai, contoh memberikan toleransi kepada bawahan

yang kurang disiplin. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang mayoritas mengatakan setuju sebesar 6 orang (46,15%).

Berikut ini tanggapan responden mengenai Pemimpin Harus Bisa Menerapkan Kedisiplinan Para Bawahannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.14 : Tanggapan Responden Pemimpin Harus Bisa Menerapkan Kedisiplinan Para Bawahannya

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	2	15,38
3	Cukup Setuju	6	46,15
4	Kurang Setuju	3	23,07
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pemimpin Harus Bisa Menerapkan Kedisiplinan Para Bawahannya. Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan setuju, 6 orang (46,15%) yang mengatakan cukup setuju, dan 3 orang (23,07%) yang mengatakan kurang setuju.

Setelah melihat tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin kurang mampu menerapkan kedisiplinan kepada bawahannya hal ini dilihat dari kurangnya pengawasan dan pelaksanaan kedisiplinan. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang menjawab cukup setuju sebesar 6 orang (46,15%).

Berikut ini Tanggapan responden mengenai Pemimpin Harus Memberikan Semangat Untuk Bekerja dalam menerapkan disiplin yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.15 : Tanggapan Responden Pemimpin Harus Bisa Memberikan Semangat Untuk Bekerja dalam menerapkan disiplin

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	23,07
2	Setuju	3	23,07
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	2	15,38
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pemimpin Harus Bisa Memberikan Semangat Untuk Bekerja dalam menerapkan disiplin. Dimana 3 orang (23,07%) yang mengatakan sangat setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan setuju, 5 orang (38,46%) yang mengatakan cukup setuju, dan 2 orang (15,38%) yang mengatakan kurang setuju. Dari jawaban responden mayoritas mengatakan pemimpin kurang mampu memberikan semangat untuk bekerja sehingga pegawai kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaan karena kurang adanya semangat dalam menerapkan disiplin. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Berikut ini tanggapan responden mengenai Pemimpin Mampu Memberikan Mengarahkan dalam melaksanakan Tugas yang Bisa Mempengaruhi Disiplin Pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.16 : Tanggapan Responden Pemimpin Mampu Memberikan Mengarahkan dalam melaksanakan Tugas yang Bisa Mempengaruhi Disiplin Pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	5	38,46
3	Cukup Setuju	4	30,76
4	Kurang Setuju	2	15,38
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pemimpin Mampu Memberikan Mengarahkan dalam melaksanakan Tugas yang Bisa Mempengaruhi Disiplin Pegawai. Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 5 orang (38,46%) yang mengatakan setuju, 4 orang (30,76%) yang mengatakan cukup setuju, dan 2 orang (15,38%) yang mengatakan kurang setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa bagi mereka hal tersebut dapat mempengaruhi disiplin kerja karena mereka merasa diperhatikan dan diberikan arahan dalam melaksanakan tugas. Namun yang terjadi dilapangan pemimpin tidak dapat direalisasikan secara optimal, masih ada pegawai yang belum seluruhnya diperhatikan. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang menjawab cukup setuju sebesar 4 orang (30,76%).

Tabel 5.17 : Rekapitulasi Jawaban Responden Dilihat Dari Indikator Keteladanan Pemimpin

Pertanyaan	Persentase (%)										Total Respon- den
	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Pimpinan Harus Bisa Menjadi Teladan Bagi Bawahannya	2	15,38	4	30,76	6	46,15	1	7,69	-	-	13
Dalam Kepemimpinannya, Sikap Pemimpin Mempengaruhi Kedisiplinan Para Bawahanny	4	30,76	6	46,15	3	23,07	-	-	-	-	13
Pemimpin Harus Bisa Menerapkan Kedisiplinan Para Bawahannya	2	15,38	2	15,38	6	46,15	3	23,07	-	-	13
Pemimpin Harus Bisa Memberikan Semangat Untuk Bekerja dalam menerapkan disiplin	3	23,07	3	23,07	5	38,46	2	15,38	-	-	13
Pemimpin Mampu Memberikan Mengarahkan dalam melaksanakan Tugas yang Bisa Mempengaruhi Disiplin Pegawai	2	15,38	5	38,46	4	30,76	2	15,38	-	-	13
Jumlah	13	20	20	30,76	24	36,92	8	12,30	-	-	65

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai dari indikator Keteladanan Pimpinan dikategorikan cukup setuju yaitu sesuai dengan jawaban responden sebanyak 24 jawaban (36,92%), yang menjawab sangat setuju 13 jawaban (20%), yang menjawab setuju sebanyak 20 jawaban (30,76%), dan yang terkecil sebanyak 8 jawaban (12,30%) yang mengatakan kurang setuju. Dikatakan cukup setuju

karena pemimpin kurang memberikan teladan kepada bawahannya, hal ini kurangnya pemberian contoh tentang disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan dan tegaknya disiplin pegawai. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebanyak 24 jawaban (36,92%).

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 19 November 2012 bahwa pemimpin kami ini di kantor UPTD Pendidikan cenderung kurangnya memperhatikan masalah kedisiplinan pegawai nya, sehingga mengakibatkan pegawai kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini akan berakibatnya dalam pencapaian tujuan yang harus dicapai dan ada juga pegawai yang mengatakan bahwa mereka tidak mau diawasi dalam melaksanakan tugas, karena sudah terbiasa dalam hal itu, karena kurangnya pengawasan dari pimpinan(Pak Rudi Hardianto).

5.2.3 Adanya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Acuan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana pada Kantor UPTD Pendidikan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

Dalam kenyataannya yang terdapat di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir saat ini belum ada aturan yang kuat yang bisa dijadikan pegangan agar semua pegawai tetap berdisiplin, contohnya saja

pegawai datang terlambat apapun itu alasannya, tetapi pemimpin belum tegas dalam memberikan sanksi atau aturan, bahkan mereka hanya diberi teguran lisan, bahkan belum ada aturan tertulis bagi pegawai yang melanggar peraturan. Jadi pegawai masih belum bisa berdisiplin jika aturan itu belum diterapkan dari atasan. Dan seharusnya yang pemimpin harus bisa memberikan sanksi yang tegas dan aturan yang pasti agar pegawai lebih berdisiplin lagi.

Berikut ini tanggapan responden mengenai Instansi harus menerapkan sanksi yang jelas dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.18 :Tanggapan RespondenInstansi harus menerapkan sanksi yang jelas dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	23,07
2	Setuju	3	23,07
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	2	15,38
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Instansi harus menerapkan sanksi yang jelas dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai . Dimana 3 orang (23,07%) yang mengatakan sangat setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan setuju, 5 orang (38,46%) yang mengatakan cukup setuju, dan 2 orang (15,38%) yang mengatakan kurang setuju. Dari jawaban dapat disimpulkan bahwa penerapan sanksi dalam pelaksanaan

kurang mampu diterapkan dengan sanksi yang jelas, sehingga pegawai yang melanggar hanya diberi teguran lisan. Jadi pegawai belum disiplin karena sanksi belum diterapkan dengan jelas. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Kemudian untuk mengetahui jawaban responden mengenai pelanggaran kedisiplinan oleh pegawai harus diberikan sanksi tegas oleh pimpinan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.19 :Tanggapan Responden pelanggaran kedisiplinan oleh pegawai harus diberikan sanksi tegas oleh pimpinan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	7,69
2	Setuju	2	15,38
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	3	23,07
5	Tidak Setuju	2	15,38
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pelanggaran kedisiplinan oleh pegawai harus diberikan sanksi tegas oleh pimpinan. Dimana 1 orang (7,69%) yang mengatakan sangat setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan setuju, 5 orang (38,46%) yang mengatakan cukup setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan kurang setuju, dan 2 orang (15,38%) yang mengatakan tidak setuju. Maka dapat diambil kesimpulan dari jawaban responden kebanyakan mengatakan dalam pelaksanaannya penerapan sanksi hukum tidak dilakukan kepada semua pegawai, sanksi biasanya dilakukan dengan menggunakan surat

peringatan dan kemudian pemotongan terhadap tunjangan. Hal ini kurang mampu diterapkan oleh pemimpin sehingga bagi pegawai yang tidak kena sanksi merasa akan tetap bekerja kurang disiplin. Seharusnya pihak yang diberikan wewenang harus mampu memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dengan benar-benar menyeluruh sehingga pegawai yang kurang disiplin tersebut tidak mengulangi lagi. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Berikut ini jawaban responden mengenai Pemberian sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.20 : Tanggapan Responden Pemberian sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	2	15,38
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	2	15,38
5	Tidak Setuju	2	15,38
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pelanggaran kedisiplinan oleh pegawai harus diberikan sanksi tegas oleh pimpinan. Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan setuju, 5 orang (38,46%) yang mengatakan

cukup setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan kurang setuju, dan 2 orang (15,38%) yang mengatakan tidak setuju.

Setelah melihat tabel diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam penerapan sanksi telah dilakukan sesuai dengan kesalahan namun pegawai yang diberikan sanksi tersebut tidak mengalami perubahan dalam hal kedisiplinan. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang mayoritas mengatakan cukup setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Berikut ini tanggapan responden mengenai Pedoman disiplin pada PP Nomor 53 Tahun 2010 telah dilaksanakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.21 : Tanggapan Responden Pedoman disiplin pada PP Nomor 53 Tahun 2010 telah dilaksanakan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	7,69
2	Setuju	3	23,07
3	Cukup Setuju	6	46,15
4	Kurang Setuju	3	23,07
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pedoman disiplin pada PP Nomor 53 Tahun 2010 telah dilaksanakan . Dimana 1 orang (7,69%) yang mengatakan sangat setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan setuju, 6 orang (46,15%) yang mengatakan cukup setuju, dan 3 orang (23,07%) yang mengatakan kurang setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pedoman disiplin pada PP Nomor 53 Tahun 2010 belum sepenuhnya dilaksanakan dengan sebaik- baik nya oleh semua

pegawai, maka pegawai merasa belum disiplin. Hal ini terbukti bahwa kebanyakan responden maypritas menjawab cukup setuju sebesar 6 orang (46,15%).

Berikut ini jawaban responden mengenai Peraturan ketepatan jam kerja bisa mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.22 : Tanggapan Responden Peraturan ketepatan jam kerja bisa mempengaruhi disiplin kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	7,69
2	Setuju	2	15,38
3	Cukup Setuju	7	53,84
4	Kurang Setuju	3	23,07
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Peraturan ketepatan jam kerja bisa mempengaruhi disiplin kerja. Dimana 1 orang (7,69%) yang mengatakan sangat setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan setuju, 7 orang (53,84%) yang mengatakan cukup setuju, dan 3 orang (23,07%) yang mengatakan kurang setuju. Maka dapat diambil kesimpulan dari peraturan ketepatan jam kerja pegawai belum diterapkan secara maksimal dan efektif yang bisa mempengaruhi disiplin kerja. masih banyak pegawai yang belum disiplin, contoh sering terlambat datang ke kantor. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 7 orang (53,84%).

Tabel 5.23 : Rekapitulasi Jawaban Responden Dilihat Dari Adanya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Acuan.

Pertanyaan	Persentase (%)										Total Responden
	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Instansi harus menerapkan sanksi yang jelas dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai	3	23,07	3	23,07	5	38,46	2	15,38	-	-	13
Pelanggaran kedisiplinan oleh pegawai harus diberikan sanksi tegas oleh pimpinan	1	7,69	2	15,38	5	38,46	3	23,07	2	15,38	13
Pemberian sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai	2	15,38	2	15,38	5	38,46	2	15,38	2	15,38	13
Pedoman disiplin pada PP Nomor 53 Tahun 2010 telah dilaksanakan	1	7,69	3	23,07	6	46,15	3	23,07	-	-	13
Peraturan ketepatan jam kerja bisa mempengaruhi disiplin kerja	1	7,69	2	15,38	7	53,84	3	23,07	-	-	13
Jumlah	8	12,30	12	18,46	28	43,07	13	20	4	6,15	65

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai dari indikator Dari Adanya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Acuan dikategorikan cukup setuju yaitu sesuai dengan jawaban responden

sebanyak 28 jawaban (43,07%), yang menjawab sangat setuju 8 jawaban (12,30%), yang menjawab setuju sebanyak 12 jawaban (18,46%), yang menjawab kurang setuju 13 jawaban (20%), dan yang terkecil sebanyak 4 jawaban (6,15%) yang mengatakan tidak setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa sanksi dan aturan telah ditetapkan tidak berjalan dengan efektif hal ini dilihat dari pelaksanaan disiplin kinerja pegawai kurang mengalami perubahan. Kemudian pelaksanaan sanksi atau aturan yang tidak dilakukan secara menyeluruh mengakibatkan hanya pegawai yang diberikan sanksi saja yang mengalami peningkatan disiplin. Hal ini terbukti dari hasil jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebanyak 28 jawaban (43,07%).

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 19 November 2012 bahwa dalam pelaksanaan sanksi kepada pegawai ini memang kurang berjalan sehingga pegawai menjadi lalai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan kinerjanya. Bahkan ada juga pegawai yang memang seharusnya tidak biasa ditoleransi kedisiplinannya masih saja didiamkan dan hanya diberikan peringatan oleh atasan saja. Alasan atasan tidak berani memberi sanksi karena pegawai yang kurang disiplin tersebut adalah orang-orang yang memiliki kedekatan dengan atasan. (Ibu Nisma, S.Pd)

5.2.4 Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai di kantor UPTD Pendidikan akan merasa terlindungi, dan

dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh pegawai, akan berdampak kepada suasana kerja.

Dalam kenyataannya di kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kepala UPTD belum bisa menerapkan aturan dalam mengambil tindakan yang tegas jika pegawai belum disiplin alasannya karena pegawai mempunyai kedekatan dengan atasan UPTD, jadi atasan kurang bertindak tegas, maka akan berdampak bagi para pegawai yang belum bisa berdisiplin.

Berikut ini tanggapan responden mengenai Pimpinan Berani Dan Tegas Untuk Memberikan Sanksi kepada Pegawai Yang Tidak Disiplin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24 : Tanggapan Responden Pimpinan Berani Dan Tegas Untuk Memberikan Sanksi Kepada Pegawai Yang Tidak Disiplin

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	23,07
2	Setuju	3	23,07
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	2	15,38
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pimpinan Berani Dan Tegas Untuk Memberikan Sanksi Kepada Pegawai Yang Tidak Disiplin . Dimana 3 orang (23,07%) yang mengatakan sangat setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan setuju, 5 orang (38,46%)

yang mengatakan cukup setuju, dan 2 orang (15,38%) yang mengatakan kurang setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa hal ini disebabkan pemimpin kurang mempunyai ketegasan dan keberanian dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Ketegasan pemimpin sangat mempengaruhi kedisiplinan bagi para pegawainya yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.25 : Tanggapan Responden Ketegasan Pemimpin Sangat Mempengaruhi Kedisiplinan Bagi Para Pegawainya

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	3	23,07
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	3	23,07
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai ketegasan pegawai sangat mempengaruhi bagi para pegawainya . Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan setuju, 5 orang (38,46%) yang mengatakan cukup setuju, dan 3 orang (23,07%) yang mengatakan kurang setuju. Maka dapat diambil kesimpulan dalam pelaksanaannya pemimpin memberikan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai, kurang tegas

dalam memberikan peringatan tersebut. Sehingga pegawai akan bersikap biasa saja atau kurang mendengarkan peringatan yang disampaikan oleh pemimpin tersebut. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Berikut ini tanggapan responden mengenai Pemimpin yang tegas dapat merubah perilaku pegawai menjadi lebih disiplin yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.26: Tanggapan Responden Pemimpin Yang Tegas Dapat Merubah Perilaku Pegawai Menjadi lebih Disiplin

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	3	23,07
3	Cukup Setuju	6	46,15
4	Kurang Setuju	2	15,38
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai pemimpin yang tegas dapat merubah perilaku pegawai menjadi lebih disiplin . Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan setuju, 6 orang (46,15%) yang mengatakan cukup setuju, dan 2 orang (15,38%) yang mengatakan kurang setuju. Maka dapat disimpulkan dari jawaban responden kebanyakan mengatakan pemimpin cenderung kurang tegas dalam pelaksanaannya disiplin, sehingga pegawai belum bisa menjadi disiplin. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 6 orang (46,15%).

Berikut ini tanggapan responden mengenai Pimpinan berani dalam memberikan keputusan bagi pegawai yang tidak tepat waktu bisa mempengaruhi disiplin pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.27: Tanggapan Responden Pimpinan Berani Dalam Memberikan Keputusan Bagi Pegawai Yang Tidak Tepat Waktu Bisa Mempengaruhi Disiplin Pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	23,07
2	Setuju	3	23,07
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	2	15,38
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 201

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai pimpinan berani dalam memberikan keputusan bagi pegawai yang tidak tepat waktu bisa mempengaruhi disiplin pegawai . Dimana 3 orang (23,07%) yang mengatakan sangat setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan setuju, 5 orang (38,46%) yang mengatakan cukup setuju, dan 2 orang (15,38%) yang mengatakan kurang setuju.

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam pelaksanaan pemimpin dalam ketepatan waktu kurang tegas dalam memberikan keputusan. Sehingga hal tersebut masih ada pegawai yang tidak disiplin dan sering datang terlambat ke kantor. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Berikut ini tanggapan responden mengenai Pimpinan yang tegas untuk dapat mengontrol bawahan yang bisa mempengaruhi kedisiplinan bawahan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.28 : Tanggapan Responden pimpinan yang tegas untuk dapat mengontrol bawahan yang bisa mempengaruhi kedisiplinan bawahan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	3	23,07
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	2	15,38
5	Tidak Setuju	1	7,69
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 201

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai pimpinan yang tegas untuk dapat mengontrol bawahan yang bisa mempengaruhi kedisiplinan bawahan. Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan setuju, 5 orang (38,46%) yang mengatakan cukup setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan kurang setuju, dan 1 orang (7,69%) yang mengatakan tidak setuju. Dari jawaban responden mayoritas kebanyakan mengatakan pemimpin dalam pelaksanaan tindakan kurang tegas nya dalam mengontrol para bawahannya, sehingga bawahan kurang berdisiplin disebabkan kurang nya pengawasan yang rutin dari atasan. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Untuk melihat rekapitulasi dari indikator Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari Indikator Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan

Pertanyaan	Persentase (%)										Total Responden
	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Pimpinan Berani Dan Tegas Untuk Memberikan Sanksi Kepada Pegawai Yang Tidak Disiplin	3	23,07	3	23,07	5	38,46	2	15,38	-	-	13
Ketegasan Pegawai Sangat Mempengaruhi Kedisiplinan Bagi Para Pegawainya	2	15,38	3	23,07	5	38,46	3	23,07	-	-	13
Pemimpin Yang Tegas Dapat Merubah Perilaku Pegawai Menjadi lebih Disiplin	2	15,38	3	23,07	6	46,15	2	15,38			13
Pimpinan Berani Dalam Memberikan Keputusan Bagi Pegawai Yang Tidak Tepat Waktu Bisa Mempengaruhi Disiplin Pegawai	3	23,07	3	23,07	5	38,46	2	15,38	-	-	13
pimpinan yang tegas untuk dapat mengontrol bawahan yang bisa mempengaruhi kedisiplinan bawahan	2	15,38	3	23,07	5	38,46	2	15,38	1	7,69	13
Jumlah	12	18,46	15	23,07	26	40	11	16,92	1	1,53	65

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai dari indikator Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan dikategorikan cukup setuju yaitu sesuai dengan jawaban responden sebanyak 26 jawaban (40%), yang menjawab sangat setuju 12 jawaban (18,46%), yang menjawab setuju sebanyak 15 jawaban (23,07%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 jawaban (16,92%), dan yang terkecil menjawab tidak setuju sebanyak 1 jawaban (1,53%). Maka dapat diambil kesimpulan mayoritas jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 26 jawaban (40%), karena pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan keputusan dan pengawasan terhadap disiplin pegawai dengan kurang tegasnya pemimpin menyebabkan pegawai kurang diawasi dalam pelaksanaan kerja sehingga mempengaruhi kurangnya disiplin pegawai.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 19 november 2012 menurut saya dalam pelaksanaan ketegasan mengatur dan mengawasi kedisiplinan pegawai ini memang kurang efektif, karena pelaksanaan tindakan ini harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Sementara aturan yang mengatur tentang kedisiplinan itu sendiri saja masih belum diterapkan. (Bapak Yarman yahurdi)

5.2.5 Adanya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa

terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknyadisiplin.

Dalam kenyataannya di Kantor UPTD Pendidikan pemimpin kurang mampu menerapkan pengawasan yang rutin kepada para bawahannya, contohnya saja jika para pegawai melakukan pekerjaan pemimpin jarang mengawasi, bahkan ada pegawai yang menganggap sudah menjadi hal yang biasa, Jadi mereka menganggap pemimpin kurang adanya pengawasan, seharusnya pemimpin UPTD lebih mengawasi secara rutin agar mereka lebih bisa berdisiplin dalam melakukan pekerjaan.

Berikut ini tanggapan responden mengenai Pengawasan yang rutin dari pimpinan mempengaruhi kedisiplinan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30: Tanggapan Responden Pengawasan yang rutin dari pimpinan mempengaruhi kedisiplinan pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	2	15,38
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	3	23,07
5	Tidak Setuju	1	7,69
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 201

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pengawasan yang rutin dari pimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan setuju, 5 orang (38,46%) yang mengatakan

cukup setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan kurang setuju, dan 1 orang (7,69%) yang mengatakan tidak setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam pimpinan kurang mampu menerapkan pengawasan yang rutin kepada bawahannya membuat para pegawai kurang serius bekerja. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Kemudian untuk mengetahui jawaban responden mengenai Pimpinan selalu melakukan pengawasan saat pegawai melakukan pekerjaan agar terciptanya kedisiplinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31: Tanggapan Responden Pimpinan selalu melakukan pengawasan saat pegawai melakukan pekerjaan agar terciptanya kedisiplinan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	2	15,38
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	2	15,38
5	Tidak Setuju	2	15,38
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 201

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pimpinan selalu melakukan pengawasan saat pegawai melakukan pekerjaan agar terciptanya kedisiplinan . Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan setuju, 5 orang (38,46%) yang mengatakan cukup setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan kurang setuju, dan 2 orang (15,38%) yang mengatakan tidak setuju. Dari jawaban responden dalam pelaksanaannya pemimpin

cenderung kurang mengawasi pekerjaan yang dilakukan pegawai, membuat pekerjaan yang dilakukan pegawai ada yang salah karena pemimpin tidak menunjukkan hal-hal yang seharusnya yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Berikut ini tanggapan responden mengenai Penerapan pengawasan yang baik mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.32: Tanggapan Responden Penerapan pengawasan yang baik mempengaruhi kedisiplinan pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	3	23,07
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	2	15,38
5	Tidak Setuju	1	7,69
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 201

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Penerapan pengawasan yang baik mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan setuju, 5 orang (38,46%) yang mengatakan cukup setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan kurang setuju, dan 1 orang (7,69%) yang mengatakan tidak setuju.

Setelah melihat tabel diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ketika pemimpin melakukan pengawasan secara baik yang artinya pemimpin hanya melihat tetapi tidak membenarkan pekerjaan

yang seharusnya dilakukan pegawai. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Berikut ini tanggapan responden mengenai Pengawasan Pimpinan dalam melaksanakan tugas pada saat jam kerja agar terciptanya kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.33: Jawaban Responden Pengawasan Pimpinan dalam melaksanakan tugas pada saat jam kerja agar terciptanya kedisiplinan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	2	15,38
3	Cukup Setuju	6	46,15
4	Kurang Setuju	3	23,07
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 201

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pengawasan Pimpinan dalam melaksanakan tugas pada saat jam kerja agar terciptanya kedisiplinan. Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan setuju, 6 orang (46,15%) yang mengatakan cukup setuju, dan 3 orang (23,07%) yang mengatakan kurang setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin melakukan pengawasan tidak secara rutin ketika pegawai sedang melaksanakan tugas yang diberikan, Sehingga pegawai merasa kurang disiplin dan kurang terciptanya kedisiplinan. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 6 orang (46,15%).

Berikut ini Tanggapan responden mengenai Pengawasan dalam memberikan pengarahan kepada bawahan agar terciptanya disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.34: Tanggapan Responden Pengawasan dalam memberikan pengarahan kepada bawahan agar terciptanya disiplin kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	30,76
2	Setuju	4	30,76
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	-	-
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pengawasan dalam memberikan pengarahan kepada bawahan agar terciptanya disiplin kerja . Dimana 4 orang (30,76%) yang mengatakan sangat setuju, 4 orang (30,76%) yang mengatakan setuju, dan yang mengatakan cukup setuju sebanyak 5 orang (38,46%). Dari jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pemimpin dalam memberikan pengarahan tidak terlalu sering dilakukan. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Untuk melihat rekapitulasi dari indikator Adanya Pengawasan Dari pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35 :Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari IndikatorAdanya Pengawasan Dari pimpinan

Pertanyaan	Persentase (%)										Total Responden
	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Pengawasan yang rutin dari pimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai	2	15,38	2	15,38	5	38,46	3	23,07	1	7,69	13
Pimpinan selalu melakukan pengawasan saat pegawai melakukan pekerjaan agar terciptanya kedisiplinan	2	15,38	2	15,38	5	38,46	2	15,38	2	15,38	13
Penerapan pengawasan yang baik mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai	2	15,38	3	23,07	5	38,46	2	15,38	1	7,69	13
Pengawasan Pimpinan dalam pelaksanaan tugas pada saat jam kerja agar terciptanya kedisiplinan	2	15,38	2	15,38	6	46,15	3	23,07	-	-	13
Pengawasan dalam memberikan pengarahan kepada bawahan agar terciptanya disiplin kerja	4	30,76	4	30,76	5	38,46	-	-	-	-	13
Jumlah	12	18,46	13	20	26	40	10	15,38	4	6,15	65

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai
dari indikator Adanya Pengawasan Pemimpin dikategorikan cukup

setuju yaitu sesuai dengan jawaban responden sebanyak 26 jawaban (40%), yang menjawab sangat setuju 12 jawaban (18,46%), yang menjawab setuju sebanyak 13 jawaban (20%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 jawaban (15,38%), dan yang terkecil menjawab tidak setuju sebanyak 4 jawaban (6,15%). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden menjawab cukup setuju sebesar 26 jawaban (40%), karena menurut responden pengawasan yang dilakukan oleh pegawai hanya merupakan kegiatan yang tidak mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena ketika atasan melakukan pengawasan maka pegawai akan bersikap disiplin dan ketika atasan tidak mengawasi maka pegawai akan kembali kurang disiplin.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 19 november 2012 sebenarnya dalam pelaksanaannya pengawasan di kantor ini telah dilaksanakan oleh atasan, namun ketika dilakukan pengawasan pegawai akan bersikap disiplin dalam bekerja dan ketika pengawasan tidak dilakukan maka pegawai akan kembali kurang disiplin. Padahal Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin secara langsung tidak dilakukansetiap hari, hal ini lah yang merupakan kelemahan dari atasan yang cenderung kurang sering melakukan pengawasan(Ibu Pepy Sumanty, SH)

5.2.6 Adanya Perhatian Kepada Para Karyawan.

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, pegawai tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya agar dapat menciptakan kedisiplinan yang baik

Dalam kenyataannya di Kantor UPTD Pendidikan ada pegawai yang mengatakan pemimpin kurang memperhatikan mereka yakni dalam melakukan pekerjaan, padahal mereka ingin sekali lebih diperhatikan, contohnya dalam melakukan pekerjaan mereka belum sepenuhnya diperhatikan, Padahal jika pemimpin lebih memperhatikan pegawainya maka mereka akan lebih bersemangat dan lebih bergairah dalam melakukan aktivitas bekerja.

Jika Pemimpin UPTD Pendidikan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawainya maka akan menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja bagi pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir.

Berikut ini tanggapan responden mengenai Komunikasi yang harmonis antara pemimpin dan pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36 :Tanggapan Responden Komunikasi antara pemimpin dan pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	23,07
2	Setuju	3	23,07
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	2	15,38
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Komunikasi yang harmonis antara pemimpin dan pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimana 3 orang (23,07%) yang mengatakan sangat setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan setuju, yang mengatakan cukup setuju sebanyak 5 orang (38,46%), dan yang mengatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (15,38).

Dari tabel diatas, maka dapat diambil kesimpulan untuk meningkatkan pekerjaan pegawai, maka pegawai tersebut harus dapat menciptakan hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan. Namun hal ini kurang mampu diterapkan oleh pegawai sehingga mengakibatkan kurang terbiasanya. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Sikap ramah pemimpin dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.37 : Tanggapan Responden Sikap ramah pemimpin dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	30,76
2	Setuju	5	38,46
3	Cukup Setuju	4	30,76
4	Kurang Setuju	-	-
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Sikap ramah pemimpin dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai . Dimana 4

orang (30,76%) yang mengatakan sangat setuju, 5 orang (38,46%) yang mengatakan setuju, dan yang mengatakan cukup setuju sebanyak 4 orang (30,76%). Maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin harus dapat memberikan sikap yang ramah kepada bawahan dengan demikian akan memberikan motivasi kepada bawahannya. Sikap ramah mampu diterapkan oleh atasan atau pimpinan yang terdapat di kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan setuju sebesar 5 orang (38,46%).

Berikut ini tanggapan responden mengenai hubungan baik antara sesama pegawai juga dapat mempengaruhi kedisiplinan bagi seluruh pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.38: Tanggapan Responden Hubungan baik antara sesama pegawai juga dapat mempengaruhi kedisiplinan bagi seluruh pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	46,15
2	Setuju	4	30,76
3	Cukup Setuju	3	23,07
4	Kurang Setuju	-	-
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Hubungan baik antara sesama pegawai juga dapat mempengaruhi kedisiplinan bagi seluruh pegawai. Dimana 6 orang (46,15%) yang mengatakan sangat setuju, 4 orang (30,76%) yang mengatakan setuju, dan yang mengatakan cukup setuju sebanyak 3 orang (23,07%). Maka dapat

diambil kesimpulan bahwa menjalin hubungan baik adalah salah satu contoh sikap disiplin. Dan di kantor UPTD Pendidikan sudah mampu diterapkan. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan sangat setuju sebesar 6 orang (46,15%).

Berikut ini tanggapan responden mengenai Pimpinan meluangkan waktu untuk bertukar pendapat dengan pegawai bisa mempengaruhi kedisiplinan pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.39: Tanggapan Responden Pimpinan meluangkan waktu untuk bertukar pendapat dengan pegawai bisa mempengaruhi kedisiplinan pegawai

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	23,07
2	Setuju	3	23,07
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	2	15,38
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pimpinan meluangkan waktu untuk bertukar pendapat dengan pegawai bisa mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Dimana 3 orang (23,07%) yang mengatakan sangat setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan setuju, yang mengatakan cukup setuju sebanyak 5 orang (38,46%), dan yang mengatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (15,38).

Setelah melihat tabel diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin harus bisa meluangkan waktunya saling bertukar pendapat bisa mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Namun hal ini kurang mampu direalisasikan secara optimal. Hal ini terbukti dengan

jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 5 orang (38,46%)

Berikut ini tanggapan jawaban responden mengenai Pimpinan memperhatikan pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja bisa mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.40 : Tanggapan Responden Pimpinan memperhatikan pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja bisa mempengaruhi disiplin kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	23,07
2	Setuju	3	23,07
3	Cukup Setuju	4	30,76
4	Kurang Setuju	3	23,07
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden Pimpinan memperhatikan pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja bisa mempengaruhi disiplin kerja. Dimana 3 orang (23,07%) yang mengatakan sangat setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan setuju, yang mengatakan cukup setuju sebanyak 4 orang (30,76%), dan yang mengatakan kurang setuju sebanyak 3 orang (23,07%). Maka dapat disimpulkan bahwa Pimpinan kurang memperhatikan pegawainya kesulitan dalam bekerja, hal ini disebabkan kurangnya perhatian dan pengawasan. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebesar 4 orang (30,76%).

Untuk melihat rekapitulasi dari indikator Adanya Perhatian Kepada Para Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.41 : Rekapitulasi Jawaban Responden Dilihat Dari Indikator Adanya Perhatian Kepada Para Karyawan

Pertanyaan	Persentase (%)										Total Responden
	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Komunikasi yang harmonis antara pemimpin dan pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan	3	23,07	3	23,07	5	38,46	2	15,38	-	-	13
Sikap ramah pemimpin dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai	4	30,76	5	38,46	4	23,07	-	-	-	-	13
Hubungan yang baik antara sesama pegawai juga dapat mempengaruhi kedisiplinan	6	46,15	4	30,76	3	23,07	-	-	-	-	13
Pimpinan meluangkan waktu untuk bertukar pendapat dengan pegawai bisa mempengaruhi kedisiplinan pegawai	3	23,07	3	23,07	5	38,46	2	15,38	-	-	13
Pimpinan memperhatikan pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja bisa mempengaruhi disiplin kerja	3	23,07	3	23,07	4	30,76	3	23,07	-	-	13
Jumlah	19	29,23	18	27,69	21	32,30	7	10,76			65

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai dari indikator Adanya Perhatian Kepada Para Karyawan dikategorikan cukup setuju yaitu sesuai dengan jawaban responden sebanyak 21 jawaban (32,30%), yang menjawab sangat setuju 19 jawaban (29,23%),

yang menjawab setuju sebanyak 18 jawaban (27,69%), dan yang terkecil menjawab kurang setuju sebanyak 7 jawaban (10,76%). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden menjawab cukup setuju sebesar 21 jawaban (32,30%), ketika hubungan mampu memberikan dampak positif dalam melaksanakan disiplin kerja pegawai, namun hal ini kurang mampu dilaksanakan oleh pegawai dengan atasan dan ketika pegawai membutuhkan hal yang dapat menunjang kinerjanya namun tidak diperhatikan oleh atasan, Sehingga mengakibatkan pegawai yang tidak disiplin dalam pelaksanaan kerjanya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 19 november 2012 bahwa hubungan yang terjalin antara pegawai bawahan dengan atasan selama ini memang kurang diterapkan, karena pemimpin cenderung menggunakan kedudukan dalam memandang bawahannya. (Pak Syahril, S.Pd)

5.2.7 Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Lingkungan kerja akan mendukung tegaknya kedisiplinan para pegawai yang ada di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir dan akan terlaksana apabila didukung oleh seluruh pihak didalam organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor mempengaruhi kedisiplinan kerja.

Dalam kenyataannya kebiasaan yang ada di Kantor UPTD tersebut belum terlaksana dengan baik, contohnya saja atasan atau bawahannya ingin meninggalkan ruangan kantor ada juga pegawai yang

tidak memberitahukan kepada rekan sekerja, ketika ditanya alasannya keluar sebentar ada keperluan, dan itu adalah salah satu hal yang kurang diterapkan di kantor UPTD Pendidikan, dan pegawai belum bisa berdisiplin. Sebaliknya jika para pegawai yang ada di Kantor UPTD Pendidikan bisa lebih membiasakan hal-hal yang dapat menegakkan kedisiplinan, maka pegawai akan lebih terbiasa dengan hal yang bisa membuat mereka lebih berdisiplin lagi.

Berikut ini tanggapan responden mengenai Pegawai saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja agar terciptanya kedisiplinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.42: Tanggapan Responden Pegawai saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja agar terciptanya kedisiplinan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	46,15
2	Setuju	5	38,46
3	Cukup Setuju	2	15,38
4	Kurang Setuju	-	-
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai Pegawai saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja agar terciptanya kedisiplinan. Dimana 6 orang (46,15%) yang mengatakan sangat setuju, 5 orang (38,46%) yang mengatakan setuju, dan yang mengatakan cukup setuju sebanyak 2 orang (15,38%). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka akan dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat meningkatkan

semangat para pegawai yang tinggi guna mencapai produktifitas kantor, maka pegawai tersebut harus dapat menciptakan saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja, hal ini sudah mampu diterapkan dikantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan sangat setuju sebesar 6 orang (46,15%).

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pemimpin dalam melontarkan pujian sesuai dengan tempat bisa mempengaruhi kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.43 : Tanggapan Responden Pemimpin dalam melontarkan pujian sesuai dengan tempat bisa mempengaruhi kedisiplinan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	3	23,07
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	3	23,07
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan responden Pemimpin dalam melontarkan pujian sesuai dengan tempat bisa mempengaruhi kedisiplinan . Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan setuju, yang mengatakan cukup setuju sebanyak 5 orang (38,46%), dan yang mengatakan kurang setuju sebanyak 3 orang (23,07%). Maka dapat diambil kesimpulan mengenai pemimpin harus bisa melontarkan pujian sesuai dengan

lingkungan kerja, maka akan dapat memberikan semangat pegawai untuk bekerja, namun hal ini pemimpin kurang mampu memberikan pujian sehingga berdampak kepada kurang bersemangatnya pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebanyak 5 orang (38,46%)

Berikut ini tanggapan responden mengenai Pemimpin sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan dalam hal pekerjaan yang bisa mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.44 :Tanggapan Responden Pemimpin sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan dalam hal pekerjaan yang bisa mempengaruhi disiplin kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	4	30,76
3	Cukup Setuju	6	46,15
4	Kurang Setuju	1	7,69
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan Pemimpin sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan dalam hal pekerjaan yang bisa mempengaruhi disiplin kerja. Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 4 orang (30,76%) yang mengatakan setuju, yang mengatakan cukup setuju sebanyak 6 orang (46,15%), dan yang mengatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (7,69%).

Dari tabel diatas dapat, maka dapat diambil kesimpulannya mengenai jawaban responden untuk meningkatkan pekerjaan pegawai

maka pemimpin tersebut harus mengikutsertakan bawahan dalam hal yang menyangkut dibidang pekerjaannya karena dapat menciptakan keahlian dalam bekerja sesuai dengan bidang masing-masing. Namun hal ini kurang mampu diterapkan oleh atasan sehingga mengakibatkan bawahan kurang mampu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dalam bekerja. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebanyak 6 orang (46,15%)

Berikut ini tanggapan responden mengenai Pegawai memberitahukan bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja agar terciptanya kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.45 : Tanggapan Responden Pegawai memberitahukan bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja agar terciptanya kedisiplinan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	3	23,07
3	Cukup Setuju	5	38,46
4	Kurang Setuju	3	23,07
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan Pegawai memberitahukan bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja agar terciptanya kedisiplinan . Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 3 orang (23,07%) yang mengatakan setuju, yang mengatakan cukup setuju sebanyak 5 orang (38,46%), dan yang mengatakan kurang setuju sebanyak 3 orang (23,07%). Dari jawaban responden mayoritas

kebanyakan mengatakan karena dalam lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang harmonis serta komunikasi yang terjalin dengan baik, jika seorang atasan maupun bawahan memberitahukan ketika ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja akan terciptanya kedisiplinan, namun hal ini kurang diterapkan di kantor, sehingga pegawai menjadi tidak disiplin. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebanyak 5 orang (38,46%)

Berikut ini tanggapan responden mengenai Pimpinan harus membiasakan mengontrol pegawai dalam melaksanakan tugas bisa mempengaruhi kedisiplinan bawahan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.46 : Tanggapan Responden Pimpinan harus membiasakan mengontrol pegawai dalam melaksanakan tugas bisa mempengaruhi kedisiplinan bawahan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	15,38
2	Setuju	2	15,38
3	Cukup Setuju	7	53,84
4	Kurang Setuju	2	15,38
5	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas tanggapan Pimpinan harus membiasakan mengontrol pegawai dalam melaksanakan tugas bisa mempengaruhi kedisiplinan bawahan . Dimana 2 orang (15,38%) yang mengatakan sangat setuju, 2 orang (15,38%) yang mengatakan setuju, yang mengatakan cukup setuju sebanyak 7 orang (53,84%), dan yang

mengatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (15,38%). Maka dapat diambil kesimpulan Dari jawaban responden kebanyakan mengatakan dalam pemimpin kurang mampu membiasakan dalam pengawasan yang rutin kepada bawahannya dan membuat para bawahan kurang serius dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan bawahan merasa belum disiplin karena kurangnya pengawasan. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebanyak 7 orang (53,84%).

Untuk melihat rekapitulasi dari indikator Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.47 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Dilihat Dari Indikator Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pertanyaan	Persentase (%)										Total Responden
	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Pegawai saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja agar terciptanya kedisiplinan	6	46,15	5	38,46	2	15,38	-	-	-	-	13
Pemimpin dalam melontarkan pujian sesuai dengan tempat bisa mempengaruhi kedisiplinan	2	15,38	3	23,07	5	38,46	3	23,07	-	-	13
Pemimpin sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan dalam hal pekerjaan yang bisa mempengaruhi disiplin kerja	2	15,38	4	30,76	6	46,15	1	7,69	-	-	13
Pegawai memberitahukan bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja agar terciptanya kedisiplinan	2	15,38	3	23,07	5	38,46	3	23,07	-	-	13
Pimpinan harus membiasakan mengontrol pegawai dalam melaksanakan tugas bisa mempengaruhi kedisiplinan bawahan	2	15,38	2	15,38	7	53,84	2	15,38	-	-	13
Jumlah	14	21,53	17	26,15	25	38,46	9	13,84	-	-	65

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai dari indikator Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin dikategorikan cukup setuju yaitu sesuai dengan jawaban responden sebanyak 25 jawaban (38,46%), yang menjawab sangat setuju 14 jawaban (21,53%), yang menjawab setuju sebanyak 17 jawaban (26,15%), dan yang terkecil menjawab kurang setuju sebanyak 9 jawaban (13,84%). Maka dapat diambil kesimpulan menurut

responden diciptakannya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yang dilakukan kepada pegawai hanya merupakan kegiatan yang tidak mempengaruhi terhadap lingkungan kerja dan kedisiplinan pegawai, padahal lingkungan kerja sangat mempengaruhi dan merupakan faktor penting karena berhubungan dekat dengan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dan bentuk pelaksanaan tidak akan mampu merubah disiplin pegawai apabila tidak adanya pengawasan langsung kepada para pegawai. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang mengatakan cukup setuju sebanyak 25 jawaban (38,46%).

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 19 november 2012 di kantor ini telah ada pelaksanaan yang telah diciptakan namun kebiasaan ini lah sebenarnya yang kurang mampu diciptakan dikantor UPTD Pendidikan secara baik dan efektif (bapak syaril, S.Pd)

Untuk melihat rekapitulasi dari indikator dilihat dari keseluruhan indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.48 : Rekapitulasi Jawaban Responden Dilihat Dari Keseluruhan Indikator

Indikator Penelitian	Persentase (%)										Total Responden
	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Besarnya Kompensasi	12	18,46	14	21,53	23	35,38	11	16,92	5	7,69	65
Keteladanan Pemimpin	13	20	20	30,76	24	36,92	8	12,30	-	-	65
Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan acuan	8	12,30	12	18,46	28	43,07	13	20	4	6,15	65
Keberanian Pemimpin dalam mengambil tindakan	12	18,46	15	23,07	26	40	11	16,92	1	1,53	65
Adanya Pengawasan Pimpinan	12	18,46	13	20	26	40	10	15,38	4	6,15	65
Adanya perhatian kepada para karyawan	19	29,23	18	27,69	21	32,30	7	10,76	-	-	65
Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin	14	21,53	17	26,15	25	38,46	9	13,84	-	-	65
Jumlah	90	19,78	109	23,95	173	38,02	69	15,16	14	3,07	455

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab cukup setuju sebanyak 173 atau (38,02%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 90 jawaban atau (19,78%), yang menjawab setuju sebanyak 109 jawaban atau (23,95%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 69 jawaban atau (15,16 %), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 jawaban atau (3,07%). Selanjutnya untuk mengetahui hasil tabulasi dalam menilai jawaban responden pada masing-masing

pertanyaan dapat dilakukan dengan cara sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Suharsimi Ari Kunto sebagai berikut ini:

Kemudian untuk mendapatkan kesimpulan kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil Pada Kantor UPTD Pendidikan dari keseluruhan indikator yang telah dianjurkan kepada responden dengan menggunakan teknik pengukuran sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto sebagai berikut:

- a. Sangat Baik : 80 – 100%
- b. Baik : 60 – 79%
- c. Cukup Baik : 40 – 59%
- d. Kurang Baik : 30 – 39%
- e. Tidak Baik : Kurang dari 30%

Dengan menggunakan teknik pengukuran sesuai rumus diatas maka hasil penelitian akan dapat diambil kesimpulan dengan baik yaitu kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir dikategorikan Kurang Baik karena responden paling banyak menjawab cukup setuju yaitu sebesar 38,02%

5.3 Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis yakni pemimpin seharusnya lebih tegas lagi dalam melakukan tindakan yang berkaitan tentang masalah kedisiplinan yakni pemimpin harus mengambil kebijakan yang tegas dan jelas dengan menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

tentang masalah disiplin kerja harus diterapkan dan sudah menjadi kewajiban bagi para pegawai negeri sipil, karena Pegawai negeri sipil wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja, kemudian pemimpin harus lebih bisa mengontrol dan melakukan pengawasan secara rutin kepada para pegawai dalam melakukan aktivitas dan melaksanakan tugas agar pegawai lebih bertanggung jawab dan menjadi disiplin, dan upaya dalam meningkatkan disiplin kerja adalah melakukan perubahan dalam kinerja pegawai dan adanya kesadaran bagi pegawai didalam melayani masyarakat untuk bertanggung jawab dengan tugas pemerintah sehingga memperoleh pendisiplinan yang lebih baik.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari keseluruhan jawaban responden terhadap disiplin kerja dapat diketahui bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis menunjukkan masih kurang baik disiplinnya. Hal ini dilihat dari rekapitulasi jawaban-jawaban responden dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti lebih banyak menjawab cukup setuju yaitu sebesar 38,02% dalam artian bahwa bagaimana disiplin pegawai kurang baik, untuk lebih mudah memahami dapat dilihat dari kesimpulan per indikator-indikator berikut yang digunakan peneliti:

- 1) Dilihat dari indikator Besarnya Kompensasi dalam kategori cukup setuju yakni sebanyak 23 atau 35,38%. Hal ini menunjukkan dari besarnya kompensasi yang belum mampu memenuhi kebutuhan pegawai karena mereka hanya mendapatkan kompensasi dari gaji dan tunjangan.
- 2) Dilihat dari indikator Keteladanan Pemimpin dalam kategori cukup setuju yakni sebanyak 24 atau 36,92%. Hal ini menunjukkan Pemimpin kurang memberikan teladan kepada bawahannya, hal ini dilihat dari kurangnya pemberian contoh tentang pelaksanaan kedisiplinan, dan penegakkan disiplin bagi pegawai.
- 3) Dilihat dari indikator Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan acuan dalam kategori cukup setuju yakni sebanyak 28 atau 43,07%. Hal ini

menunjukkan dalam pelaksanaan sanksi atau aturan yang tidak dilakukan secara menyeluruh mengakibatkan hanya pegawai yang diberikan sanksi saja yang mengalami peningkatan disiplin.

- 4) Dilihat dari indikator Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan dalam kategori cukup setuju sebanyak 26 atau 40%. Hal ini menunjukkan karena pemimpin kurang tegas dalam mengambil tindakan dan pengawasan terhadap disiplin pegawai dengan kurang tegasnya pemimpin menyebabkan pegawai kurang diawasi dalam pelaksanaan kerja sehingga mempengaruhi kurangnya disiplin pegawai
- 5) Dilihat dari indikator Adanya Pengawasan Pimpinan dalam kategori cukup setuju yakni sebanyak 26 atau 40%. Hal ini dilihat dari jawaban responden yang menjawab bahwa pelaksanaan pengawasan hanya dilakukan dengan melihat dan tidak ada tindakan perbaikan.
- 6) Dilihat dari indikator Adanya Perhatian kepada Para Karyawan dalam kategori cukup setuju yakni sebanyak 21 atau 32,30% pemimpin cenderung kurang mampu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga berakibat terhadap kedisiplinan pegawai yang kurang baik
- 7) Dilihat dari indikator Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yakni sebanyak 25 atau 38,46%. Hal ini menunjukkan bahwa kurang mampu atasan dan bawahan menerapkan kebiasaan yang baik yang ada dilingkungan kerja, sehingga pegawai cenderung merasa tidak berdisiplin.

6.2 Saran

1. Untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Kantor UPTD Pendidikan, Sehingga pemimpin ini lebih tegas dalam memberikan sanksi pada para pegawai yang sudah melanggar peraturan. Hal ini dimaksud agar disiplin kerja pegawai yang bertanggung jawab pada pekerjaan, terutama masalah disiplin waktu
2. Untuk mengatasi masalah kondisi yang ada pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis selalu meningkatkan pengawasan terhadap disiplin pegawai yang ada pada kantor tersebut
3. Diharapkan untuk pemerintah untuk dapat lebih mengawasi dan memperhatikan disiplin kerja pegawai, khususnya dilingkungan Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis, agar kerja mereka lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Persada, Jakarta, 1990.
- Hariadja, Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE – Yogyakarta, 2000.
- Moenir, A, S, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, 2006.
- Peraturan Pembinaan, Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, Tentang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Siagian Sondang, P. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta: Bumi Aksara
- Singodimedjo, M., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit SMMA, Surabaya
- Situmorang, *Suatu Cara Dalam Membina Disiplin Kerja Pegawai*, Rineka Cipta, Jakarta, 1994.
- Soegeng Pradjodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Cetakan K PT.Pendayana Paramita, Jakarta, 1994.
- Syadam, Gouzali, *Suatu Cara Membina Disiplin Pegawai*, Rineka Cipta, Jakarta, 1994.
- Thoha Miftah, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana, 2005.
- Widjaja, A.W. (1990) *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta : CV.Rajawali.